

**PENGARUH PENGHARGAAN DAN KEBUTUHAN AKTUALISASI DIRI
TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN
PADA PT. TELKOM KOTABARU YOGYAKARTA**

SKRIPSI

**Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi
Universitas Negeri Yogyakarta
untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi**



Oleh :

Azizah Dianingtyas

NIM. 10408141005

PROGRAM STUDI MANAJEMEN – JURUSAN MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA

2014

**PENGARUH PENGHARGAAN DAN KEBUTUHAN AKTUALISASI DIRI
TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN
PADA PT. TELKOM KOTABARU YOGYAKARTA**

SKRIPSI

**Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi
Universitas Negeri Yogyakarta
untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi**



Oleh :

Azizah Dianingtyas

NIM. 10408141005

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN – JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA**

2014

HALAMAN PERSETUJUAN

Skripsi dengan Judul

**PENGARUH PENGHARGAAN DAN KEBUTUHAN AKTUALISASI DIRI
TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN
PADA PT. TELKOM KOTABARU YOGYAKARTA**

Oleh:

Azizah Dianingtyas
NIM. 10408141005

Telah disetujui oleh Dosen Pembimbing untuk diajukan dan dipertahankan di
depan Tim Penguji Tugas Akhir Skripsi Jurusan Manajemen, Fakultas
Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta.

Yogyakarta, 11 Juni 2014

Dosen Pembimbing,



Dr. Nahiyah Jaidi, M.Pd.
NIP. 19520108 197803 2 001

HALAMAN PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Azizah Dianingtyas
NIM : 10408141005
Program Studi : Manajemen
Judul Tugas Akhir : PENGARUH PENGHARGAAN DAN KEBUTUHAN
AKTUALISASI DIRI TERHADAP PRESTASI
KERJA KARYAWAN PADA PT. TELKOM
KOTABARU YOGYAKARTA

Dengan ini, saya menyatakan bahwa skripsi ini benar-benar karya sendiri. Sepanjang pengetahuan saya, tidak terdapat karya atau pendapat yang ditulis atau diterbitkan orang lain kecuali sebagai acuan atau kutipan dengan mengikuti tata tulis karya ilmiah yang lazim.

Yogyakarta, 9 Juni 2014

Yang menyatakan,






Azizah Dianingtyas
NIM. 10408141005

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi yang berjudul “PENGARUH PENGHARGAAN DAN KEBUTUHAN AKTUALISASI DIRI TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT. TELKOM KOTABARU YOGYAKARTA” yang disusun oleh Azizah Dianingtyas, dengan NIM 10408141005 ini telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada tanggal 3 Juli 2014 dan telah dinyatakan lulus.

DEWAN PENGUJI

Nama	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
Arum Darmawati, MM	Ketua Penguji		10/7 2014
Dr. Nahiyah Jaidi, M.Pd.	Sekretaris		10/7 2014
Setyabudi Indartono, P.hD.	Penguji Utama		8/7 2014

Yogyakarta, 11 Juli 2014
Fakultas Ekonomi
Universitas Negeri Yogyakarta
Dekan,


Dr. Sugikarsono, M.Si
NIP. 19550328 198303 1 002

MOTTO

“Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat”

(Q.S. Al-Mujadalah: 11)

“Barang siapa yang menempuh suatu jalan untuk menuntut ilmu, Allah akan memudahkan baginya jalan ke surga”

(HR. Muslim)

“Tahu bahwa kita tahu apa yang kita ketahui dan tahu bahwa kita tidak tahu apa yang tidak kita ketahui itulah pengetahuan sejati”

(Copernicus)

HALAMAN PERSEMBAHAN

Dengan mengucapkan syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, karya ini penulis persembahkan untuk:

1. Bapak H. Basrowi, S.Pd. dan Ibu Hj. Dra. Sri Juhariyah, ayah dan ibu yang selalu memberikan doa, kasih sayang, bimbingan, dan dukungan sampai saat ini.
2. Fauziah Nur Wahdhani, kakak tercinta yang selalu memberikan dukungan dan menjadi kakak yang baik.
3. Keluarga dan teman-teman tercinta yang juga selalu memberikan dukungan.
4. Almamater tercinta Universitas Negeri Yogyakarta.

PENGARUH PENGHARGAAN DAN KEBUTUHAN AKTUALISASI DIRI TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT. TELKOM KOTABARU YOGYAKARTA

ABSTRAK

Oleh: Azizah Dianingtyas

NIM: 10408141005

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) Pengaruh variabel penghargaan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Telkom Kotabaru Yogyakarta. (2) Pengaruh variabel kebutuhan aktualisasi diri terhadap prestasi kerja karyawan PT. Telkom Kotabaru Yogyakarta. (3) Pengaruh variabel penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri terhadap prestasi kerja karyawan PT. Telkom Kotabaru Yogyakarta.

Penelitian ini dikategorikan sebagai penelitian *survey*, di mana instrumen penelitian ini berupa kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Telkom Kotabaru Yogyakarta sebanyak 180 karyawan. Sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 123 responden yang ditentukan berdasarkan tabel Krejcie dan Morgan. Uji validitas instrumen menggunakan *Confirmatory Faktor Analysis* sedangkan uji reliabilitasnya menggunakan *Cronbach Alpha*. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi berganda.

Hasil penelitian menemukan bahwa: (1) Penghargaan berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan PT. Telkom Kotabaru Yogyakarta sebesar (β) 0,660 dan signifikansi sebesar 0,000. Kontribusi penghargaan terhadap prestasi kerja sebesar (R^2) 0,436 atau 43,6%. (2) Kebutuhan aktualisasi diri berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan PT. Telkom Kotabaru Yogyakarta sebesar (β) 0,657 dan signifikansi sebesar 0,000. Kontribusi kebutuhan aktualisasi diri terhadap prestasi kerja sebesar (R^2) 0,432 atau 43,2%. (3) Penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri secara simultan berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan PT. Telkom Kotabaru Yogyakarta sebesar (β) 0,804 dan signifikansi sebesar 0,000. Kontribusi penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri terhadap prestasi kerja karyawan PT. Telkom Kotabaru Yogyakarta (R^2) adalah sebesar 0,53 atau 53%. Persamaan regresi yang diperoleh adalah $Y = 19,632 + 0,254X_1 + 0,556X_2 + R$.

Kata kunci: Penghargaan, Kebutuhan Aktualisasi Diri, Prestasi Kerja

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmatNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Penghargaan dan Kebutuhan Aktualisasi Diri terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Telkom Kotabaru Yogyakarta”.

Selama menyusun skripsi ini, penulis telah banyak mendapatkan bimbingan, dukungan, dan bantuan dari berbagai pihak. Maka dalam kesempatan ini dengan segala kerendahan hati, penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih kepada :

1. Prof. Dr. Rochmat Wahab, M.Pd., M.A., selaku Rektor Universitas Negeri Yogyakarta.
2. Dr. Sugiharsono, M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
3. Setyabudi Indartono, Ph.D., selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
4. Prof. Dr. Moerdiyanto, M.Pd., selaku dosen pembimbing akademik yang telah memberikan dukungan selama perkuliahan.
5. Dr. Nahiyah Jaidi, M.Pd., selaku dosen pembimbing yang telah memberikan bimbingan dan pengarahan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.

6. Setyabudi Indartono, Ph.D. dan Arum Darmawati, M.M., selaku narasumber dan ketua penguji yang telah memberikan masukan selama penyusunan skripsi ini.
7. Segenap dosen dan karyawan Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
8. Kedua orang tua, kakak, dan keluarga tercinta yang selalu memberikan doa dan dukungan untuk menyelesaikan skripsi.
9. Teman-teman jurusan Manajemen angkatan 2010 Universitas Negeri Yogyakarta.
10. Seluruh responden yang telah bersedia berpartisipasi, dan kepada semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu yang telah membantu hingga terselesaikannya skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, oleh karena itu penulis senantiasa mengharapkan kritik dan saran yang membangun. Semoga skripsi ini bermanfaat dan dapat digunakan sebagai tambahan informasi bagi semua pihak yang membutuhkan.

Yogyakarta, 9 Juni 2014

Penulis,



Azizah Dianingtyas

DAFTAR ISI

	Halaman
Abstrak	vii
Kata Pengantar.....	viii
Daftar Isi.....	x
Daftar Tabel.....	xiii
Daftar Gambar	xiv
Daftar Lampiran.....	xv
 BAB I. PENDAHULUAN	 1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	5
C. Batasan Masalah.....	6
D. Rumusan Masalah	7
E. Tujuan Penelitian.....	7
F. Manfaat Penelitian.....	8
 BAB II. KAJIAN TEORI	 9
A. Landasan Teori	9
1. Prestasi Kerja.....	9
2. Penghargaan	20
3. Kebutuhan Aktualisasi Diri	26
B. Penelitian yang Relevan.....	31
C. Kerangka Pikir.....	32
D. Paradigma Penelitian	33
E. Hipotesis Penelitian	34
 BAB III. METODE PENELITIAN	 35
A. Desain Penelitian	35
B. Tempat dan Waktu Penelitian	35
C. Definisi Operasional Variabel	35
1. Variabel Dependen	35

2. Variabel Independen	36
D. Populasi dan Sampel.....	36
E. Instrumen Penelitian	37
F. Uji Coba Instrumen	41
1. Uji Validitas	41
2. Uji Reliabilitas	43
G. Teknik Pengumpulan Data.....	45
H. Teknik Analisis Data	45
1. Analisis Deskriptif	45
2. Uji Prasyarat Analisis	46
3. Uji Hipotesis	48
4. Uji Signifikansi.....	49
BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	50
A. Gambaran Umum Obyek Penelitian.....	50
B. Hasil Penelitian.....	52
1. Analisis Deskriptif	52
a. Analisis Karakteristik Responden.....	52
b. Analisis Deskripsi Kategori Variabel.....	55
2. Uji Prasyarat Analisis	58
a. Uji Normalitas	59
b. Uji Linieritas.....	59
c. Uji Multikolinieritas	60
3. Pengujian Hipotesis	61
a. Uji Hipotesis I.....	61
b. Uji Hipotesis II.....	62
c. Uji Regresi Berganda	64
C. Pembahasan.....	66
BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN	71
A. Kesimpulan	71
B. Saran	72

DAFTAR PUSTAKA	74
LAMPIRAN	77

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1. Hasil Penjualan Produk PT. Telkom selama 3 Tahun	2
Tabel 2. Hasil Pra <i>Survey</i>	4
Tabel 3. Kisi-kisi Instrumen Penelitian.....	38
Tabel 4. <i>Mean, SD, AVE, Cronbach's value and Correlations</i>	43
Tabel 5. <i>AVE, Square Correlation and Discriminant Validity</i>	43
Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas	44
Tabel 7. Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin	53
Tabel 8. Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	53
Tabel 9. Karakteristik Responden berdasarkan Lama Bekerja.....	54
Tabel 10. Karakteristik Responden berdasarkan Gaji.....	54
Tabel 11. Kategorisasi Variabel Penghargaan.....	55
Tabel 12. Kategorisasi Variabel Kebutuhan Aktualisasi Diri	57
Tabel 13. Kategorisasi Variabel Prestasi Kerja	58
Tabel 14. Hasil Uji Linieritas	60
Tabel 15. Hasil Multikolinieritas	60
Tabel 16. Hasil Analisis Regresi Sederhana Hipotesis Pertama.....	61
Tabel 17. Hasil Analisis Regresi Sederhana Hipotesis Kedua	63
Tabel 18. Hasil Analisis Regresi Berganda Hipotesis Ketiga	64
Tabel 19. Ringkasan Hasil Hipotesis	66

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1. Paradigma Penelitian	34

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
LAMPIRAN	77
1. Tabel Jumlah Sampel Krejcie dan Morgan	78
2. Kuesioner Validitas dan Reliabilitas	79
3. Kuesioner Penelitian	84
4. Data Validitas dan Reliabilitas	88
5. Hasil Uji Validitas.....	89
6. Hasil Uji Reliabilitas	92
7. Data Penelitian.....	98
8. Hasil Uji Karakteristik Responden	101
9. Hasil Uji Deskriptif	104
10. Perhitungan Kategorisasi.....	104
11. Data Uji Kategorisasi	106
12. Hasil Uji Kategorisasi	109
13. Hasil Uji Normalitas	109
14. Hasil Uji Linieritas.....	110
15. Hasil Uji Multikolinieritas.....	111
16. Hasil Analisis Regresi Sederhana	112
17. Hasil Analisis Regresi Berganda	114

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Menghadapi arus globalisasi seperti saat ini, perusahaan harus memiliki manajemen yang baik agar siap dan mampu bersaing dengan perusahaan lainnya. Perusahaan juga harus memanfaatkan semaksimal mungkin sumber daya yang ada agar dapat bertahan dalam persaingan global. Meskipun terdapat berbagai sumber daya dalam perusahaan, sumber daya manusia merupakan satu-satunya keunggulan kompetitif suatu perusahaan.

Potensi sumber daya manusia (SDM) harus dapat dikelola sebaik mungkin agar dapat memberikan *output* yang optimal. Oleh karena itu sebuah perusahaan harus memikirkan cara yang dapat dilakukan untuk mengembangkan karyawannya agar dapat mendorong kemajuan perusahaan dan bagaimana cara agar karyawan tersebut memiliki produktivitas yang tinggi.

Seperti yang diungkapkan Gitosudarmo bahwa keberhasilan suatu tujuan perusahaan sangat dipengaruhi oleh suatu upaya yang dilakukan manajer sebagai pengelola organisasi terhadap SDM secara keseluruhan yang ada dan bekerja di organisasi yang dipimpinnya. Keberhasilan dalam mengelola melalui pengaruh terhadap SDM merupakan kunci keberhasilan manajemen suatu organisasi maupun perusahaan (Gitosudarmo, 2008: 333).

Masalah sumber daya manusia juga terjadi pada PT. Telkom Kotabaru Yogyakarta. PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. atau yang biasa disingkat “TELKOM” adalah perusahaan penyedia layanan telekomunikasi dan jaringan terbesar di Indonesia. Permasalahan yang dihadapi oleh PT. Telkom Kotabaru Yogyakarta adalah ketidakstabilan prestasi kerja karyawan yang berpengaruh pada produktivitas perusahaan. Hal ini ditandai dengan hasil penjualan produk yang fluktuatif bahkan di bagian produk tertentu terdapat penurunan.

Tabel 1. Hasil Penjualan Produk PT. Telkom Kotabaru Yogyakarta selama 3 Tahun

Produk	2011		2012		2013	
	(Rp miliar)	%	(Rp miliar)	%	(Rp miliar)	%
Telepon seluler	28,53	42,2	29,13	42,5	28,59	40,2
Seluler						
Telepon tidak bergerak	14,28	21,1	12,94	18,9	11,61	16,3
Data, internet dan jasa teknologi	18,51	27,4	19,80	28,9	23,92	33,6
informatika						
Interkoneksi	3,86	5,6	3,73	5,4	3,50	4,9
Jaringan	1,21	1,8	1,05	1,5	1,30	1,8
Jasa						
Telekomunikasi	1,26	1,9	1,96	2,8	2,30	3,2
Lainnya						

Sumber: Bagian Personalia PT. Telkom Kotabaru Yogyakarta

Dari tabel di atas terlihat bahwa penjualan produk PT. Telkom Kotabaru Yogyakarta pada produk data, internet, jasa teknologi infomatika dan jasa telekomunikasi lainnya selama tiga tahun berturut-turut mengalami peningkatan. Namun pada produk tertentu masih terdapat tingkat penjualan yang fluktuatif, yaitu pada penjualan produk telepon seluler dan jaringan.

Bahkan pada produk tertentu penjualannya semakin lama semakin menurun, yaitu pada produk telepon tidak bergerak, interkoneksi. Hal ini menunjukkan bahwa tidak semua karyawan PT. Telkom Kotabaru Yogyakarta berprestasi padahal semua karyawan PT. Telkom Kotabaru Yogyakarta mendapatkan fasilitas dan memiliki peluang yang sama untuk mendapatkan penghargaan dalam perusahaan.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan pada bulan Oktober-November 2013 diketahui bahwa faktor menurunnya kinerja karyawan pada PT. Telkom Kotabaru Yogyakarta disebabkan oleh beberapa hal, yaitu ketidakstabilan motivasi kerja karyawan, adanya rasa kurang puas dari karyawan terhadap sistem penghargaan yang diterapkan oleh perusahaan terutama pada sistem penghargaan dalam bentuk keagamaan (Haji, Umrah, Ziarah Kristiani). Sistem penghargaan dalam bentuk keagamaan yang diterapkan oleh PT. Telkom Kotabaru Yogyakarta adalah dengan cara memberikan penghargaan secara bergilir kepada karyawan-karyawannya. Dengan kata lain telah terdapat daftar urutan karyawan yang akan menerima penghargaan, jika penghargaan telah mencapai urutan karyawan yang terakhir maka daftar penerima penghargaan akan kembali lagi ke urutan karyawan yang pertama. Selain itu, terkadang bentuk penghargaan yang telah diberikan perusahaan tidak sesuai dengan yang diharapkan karyawan.

Menurunnya kinerja karyawan juga disebabkan oleh tidak adanya sarana dan prasana yang disediakan oleh perusahaan kepada karyawan untuk mengaktualisasikan dirinya. Karyawan PT. Telkom Kotabaru Yogyakarta

mulai bekerja pukul 08.00 sampai 17.00, waktu istirahat diberikan dari jam 12.00 sampai 13.00. Faktor lain yang menyebabkan menurunnya kinerja karyawan adalah lingkungan kerja fisik yang kurang mendukung produktivitas kerja, yaitu ruangan kerja yang berbentuk bilik sehingga karyawan merasa sempit dan sistem komputerisasi yang kurang canggih. Beberapa karyawan juga menyebutkan menurunnya kinerja disebabkan adanya beban kerja yang tinggi dalam perusahaan.

Berikut ini merupakan hasil pra *survey* yang dilakukan kepada 30 karyawan PT. Telkom Kotabaru Yogyakarta mengenai faktor-faktor yang mendukung kinerja karyawan.

Tabel 2. Hasil Pra *Survey* 30 Responden mengenai Faktor yang harus Mendapat Perhatian Lebih dari Perusahaan untuk Mendukung Kinerja Karyawan PT. Telkom Kotabaru Yogyakarta

No.	Faktor yang Memengaruhi Prestasi Kerja Karyawan	Jumlah Jawaban	%
1.	Lingkungan kerja.	9	15,00
2.	Jenis pekerjaan.	5	8,33
3.	Penghargaan yang diberikan perusahaan.	19	31,67
4.	Pembagian unit kerja (rekan kerja).	4	6,67
5.	Kebutuhan aktualisasi diri di tempat kerja.	15	25,00
6.	Beban kerja.	8	13,33

Setiap karyawan dari 30 responden tersebut memilih dua jawaban mengenai faktor-faktor yang harus mendapat perhatian lebih dari PT. Telkom Kotabaru Yogyakarta untuk mendukung kinerja karyawan. Responden dalam pra *survey* hanya memilih dua jawaban karena penelitian ini ingin memfokuskan dua faktor yang paling berpengaruh terhadap prestasi kerja. Dari hasil pra *survey* tersebut terlihat bahwa faktor tertinggi adalah penghargaan yang diberikan perusahaan, yaitu sebesar 31,67% atau sebanyak

19 responden. Selanjutnya diikuti oleh faktor kebutuhan aktualisasi diri sebesar 25% atau sebanyak 15 responden. Faktor paling kecil yang mendukung kinerja karyawan PT. Telkom Kotabaru Yogyakarta adalah rekan kerja yaitu sebesar 6,67% atau sebanyak 4 responden.

Berdasarkan penelitian-penelitian sebelumnya yang berjudul “Pengaruh Interaksi antara TQM dengan Sistem Pengukuran Kinerja dan Sistem Penghargaan terhadap Kinerja (Survei Empiris pada PT. Telkom Divre V Surabaya)” yang diteliti oleh Narsa, I. dan Rani D. menyimpulkan bahwa variabel penghargaan (*reward*) memberi pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Divre V Surabaya. Penelitian yang dilakukan oleh Yasmeen, Umar Farooq, dan Fahaq Asghar dengan judul “*Impact of Rewards on Organizational Performance: Empirical Evidence from Telecom Sector of Pakistan*” juga menyimpulkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara penghargaan dengan prestasi kerja.

Berdasarkan latar belakang di atas maka dalam penelitian ini penulis menambahkan satu variabel independen lainnya yaitu variabel kebutuhan aktualisasi diri. Oleh sebab itu penelitian ini diberi judul “Pengaruh Penghargaan dan Kebutuhan Aktualisasi Diri terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Telkom Kotabaru Yogyakarta”.

B. Identifikasi Masalah

Masalah-masalah yang terdapat dalam latar belakang di atas adalah:

1. Tidak semua karyawan PT. Telkom Kotabaru Yogyakarta berprestasi.

2. Menurunnya kinerja karyawan PT. Telkom Kotabaru Yogyakarta yang disebabkan ketidakstabilan motivasi kerja karyawan.
3. Ketidakpuasan karyawan terhadap sistem penghargaan yang diberikan PT. Telkom Kotabaru Yogyakarta.
4. Bentuk penghargaan yang diberikan PT. Telkom Kotabaru Yogyakarta tidak sesuai dengan harapan karyawan.
5. Tidak adanya sarana dan prasarana dalam perusahaan yang disediakan kepada karyawan untuk mengaktualisasikan diri.
6. Lingkungan fisik yang kurang mendukung produktivitas kerja karyawan.
7. Beban kerja yang tinggi menyebabkan menurunnya kinerja karyawan PT. Telkom Kotabaru Yogyakarta.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang ada dan hasil pra *survey* mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan PT. Telkom Kotabaru Yogyakarta yang menyebutkan bahwa faktor tertinggi yang memengaruhi kinerja karyawan PT. Telkom Kotabaru Yogyakarta adalah penghargaan yang diberikan perusahaan (31,67%) dan faktor kebutuhan aktualisasi diri (25%), maka penelitian ini memfokuskan pada pengaruh penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Telkom Kotabaru Yogyakarta.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan masalah-masalah yang terdapat dalam identifikasi masalah tersebut maka rumusan masalah dalam penelitian ini antara lain:

1. Bagaimana pengaruh penghargaan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Telkom Kotabaru Yogyakarta?
2. Bagaimana pengaruh kebutuhan aktualisasi diri terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Telkom Kotabaru Yogyakarta?
3. Bagaimana pengaruh penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Telkom Kotabaru Yogyakarta?

E. Tujuan Penelitian

Berkaitan dengan masalah yang disebutkan di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mendapatkan informasi mengenai pengaruh penghargaan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Telkom Kotabaru Yogyakarta.
2. Untuk mendapatkan informasi mengenai pengaruh kebutuhan aktualisasi diri terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Telkom Kotabaru Yogyakarta.
3. Untuk mendapatkan informasi mengenai pengaruh penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Telkom Kotabaru Yogyakarta.

F. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini antara lain adalah:

1. Bagi Penulis

Sebagai alat untuk mempraktekkan teori-teori yang telah diperoleh selama perkuliahan sehingga penulis dapat menambah pengetahuan secara praktis mengenai masalah-masalah yang dihadapi oleh perusahaan.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam upaya meningkatkan prestasi kerja karyawan.

3. Bagi Pihak Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu proses pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan khususnya terhadap ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia serta dapat menjadi acuan bagi penelitian selanjutnya mengenai tema yang sama.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Landasan Teori

1. Prestasi Kerja

a. Pengertian Prestasi Kerja

Beberapa pengertian prestasi kerja, yaitu:

- 1) Hasibuan (2007: 94) prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.
- 2) Yun (2000: 745) menjelaskan bahwa prestasi kerja didefinisikan sebagai perilaku yang terlibat langsung dalam proses produksi barang atau jasa, atau kegiatan yang memberikan dukungan langsung untuk proses teknis dari sebuah organisasi.
- 3) Suprihatiningrum (2012:5) menyebutkan bahwa prestasi kerja adalah perbandingan antara penampilan seseorang dengan hasil yang diharapkan.
- 4) Hermawati (2012: 112) prestasi kerja merupakan hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, target, atau kriteria lain yang telah ditentukan terlebih dahulu oleh perusahaan dan telah disepakati bersama.

Dari beberapa pengertian di atas, yang digunakan landasan dalam penelitian ini adalah pengertian yang paling sesuai dengan keadaan dalam perusahaan yaitu pendapat Hermawati (2012: 112) yang menyebutkan bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, target, atau kriteria lain yang telah ditentukan terlebih dahulu oleh perusahaan dan telah disepakati bersama. Jadi dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja adalah perbandingan hasil kerja seorang karyawan dengan standar tertentu dalam sebuah perusahaan.

b. Indikator-indikator Prestasi Kerja

Menurut Ranupandojo dan Suad (1984: 126) terdapat empat indikator untuk mengukur prestasi kerja karyawan:

1) Kualitas kerja

Kualitas kerja yang dimaksud adalah mutu hasil kerja yang didasarkan pada standar yang telah ditetapkan. Kualitas kerja biasanya diukur melalui ketepatan, ketelitian, ketrampilan, dan kebersihan hasil kerja.

2) Kuantitas kerja

Kuantitas kerja adalah banyaknya hasil kerja sesuai dengan waktu kerja yang ada. Yang perlu diperhatikan dalam kuantitas

kerja adalah bukan hasil rutin tetapi seberapa cepat pekerjaan tersebut dapat diselesaikan.

3) Keandalan

Dapat tidaknya karyawan tersebut diandalkan. Yang dimaksud adalah kemampuan karyawan dalam memenuhi atau mengikuti instruksi, inisiatif, hati-hati, dan kerajinan.

4) Sikap

Sikap karyawan terhadap perusahaan, atasan, maupun teman kerja.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2009: 13) indikator untuk mengukur prestasi kerja karyawan adalah sebagai berikut.

1) Ketidak hadiran (*absence*)

Jumlah ketidak hadiran karyawan dalam suatu perusahaan selama periode tertentu.

2) Kecelakaan kerja (*accidents*)

Jumlah kecelakaan kerja dalam suatu perusahaan selama periode tertentu.

3) Keluhan karyawan (*grievances*)

Keluhan karyawan suatu perusahaan mengenai aspek administrasi, prosedur, maupun hubungan personal dengan atasan.

4) Intensitas keluar-masuk karyawan (*turnover or quits*)

Banyak sedikitnya karyawan yang mengundurkan diri dari perusahaan selama periode tertentu.

5) Hasil penjualan

Banyaknya hasil penjualan produk perusahaan selama periode tertentu.

Arshad, Rabiya, dan Mushtaq (2012: 18) menyebutkan bahwa indikator prestasi kerja adalah sebagai berikut.

1) Kepuasan kerja karyawan

Karyawan merasa puas dengan jenis pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dalam perusahaan.

2) Intensitas keluar-masuk karyawan (*turnover*)

Jumlah keluar masuk karyawan dalam perusahaan selama periode tertentu.

3) Efisiensi kerja karyawan

Penyelesaian kerja karyawan secara cepat dan tepat.

4) Hasil penjualan

Jumlah produk, keuntungan, dan saham perusahaan selama periode tertentu.

5) Keluhan pelanggan

Keluhan pelanggan terhadap produk maupun kinerja perusahaan.

Indikator yang digunakan dalam penelitian ini merupakan modifikasi dari indikator-indikator di atas. Indikator keterampilan, pendidikan, dan tanggung jawab merupakan indikator dari Mangkunegara (Mangkunegara (2009: 13). Sedangkan indikator efisiensi merupakan indikator dari Arshad (2012: 18), serta indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, dan sikap merupakan indikator dari Ranupandojo (1984: 126). Indikator-indikator yang dipilih merupakan indikator yang telah disesuaikan dengan kondisi perusahaan.

c. Faktor-faktor yang Memengaruhi Prestasi Kerja

Suprihatiningrum (2012: 2) menyebutkan bahwa terdapat banyak faktor yang dapat memengaruhi prestasi kerja antara lain:

1) Motivasi

Karami *et al* (2013: 329) mengatakan bahwa motivasi berasal dari bahasa Latin *move* yang berarti pergerakan atau menggerakkan. Menurut Cong dan Van (2013: 213) motivasi pada dasarnya adalah apa yang mendorong seseorang untuk bekerja dengan cara tertentu dan dengan sejumlah usaha yang diberikan.

Motivasi dapat berupa motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Motivasi yang bersifat intrinsik adalah ketika sifat pekerjaan itu sendiri yang membuat seseorang termotivasi, bukan karena adanya rangsangan lain seperti status ataupun uang, dapat juga

dikatakan seorang yang sedang melakukan hobinya. Sedangkan motivasi ekstrinsik adalah ketika faktor-faktor diluar pekerjaan tersebut menjadi faktor utama yang membuat seorang termotivasi.

Menurut Maslow dalam Robbins dan Timothy (2007: 223) motivasi kebutuhan manusia tersusun dalam suatu hierarki, yaitu:

a) Fisiologis

Kebutuhan fisiologis merupakan kebutuhan yang mempunyai kekuatan/pengaruh paling besar dari semua kebutuhan. Kebutuhan fisiologis meliputi kebutuhan akan rasa lapar, haus, tempat tinggal, seksual, dan kebutuhan fisik lainnya.

b) Rasa aman

Ketika kebutuhan fisiologis telah terpenuhi, seseorang akan termotivasi dengan kebutuhan akan rasa aman. Kebutuhan ini meliputi rasa ingin dilindungi dari bahaya fisik dan emosional.

c) Sosial

Ketika kebutuhan akan rasa aman telah terpenuhi, kebutuhan sosial akan menjadi motivator bagi seseorang. Kebutuhan sosial meliputi rasa kasih sayang, kepemilikan, penerimaan, dan persahabatan.

d) Penghargaan

Kebutuhan akan penghargaan meliputi kebutuhan akan penghargaan diri dan penghargaan dari orang lain. Kebutuhan ini mencakup penghormatan internal seperti harga diri, otonomi, dan prestasi, serta faktor eksternal seperti status, pengakuan, dan perhatian.

e) Aktualisasi diri

Aktualisasi diri adalah dorongan untuk menjadi seseorang dengan memaksimalkan penggunaan kemampuan, keahlian, dan potensinya. Kebutuhan aktualisasi diri mencakup hasrat untuk menjadi diri sepuh kemampuannya sendiri dan menjadi apa saja sesuai kemampuannya.

Lianto (2011: 27-32) menyebutkan aplikasi hierarki kebutuhan Maslow dalam manajemen adalah sebagai berikut:

a) Fisiologis

Kebutuhan fisiologis hanya dapat dipenuhi oleh penyebab kekurangan kebutuhan itu. Misalnya rasa lapar hanya dapat dipuaskan oleh makanan. Untuk memotivasi kerja karyawan yang kelaparan, makanan adalah solusi yang tepat bukan nasehat atau saran dari pemimpin. Tunjangan dan bonus untuk konsumsi lebih memotivasi kerja dibandingkan dengan nasehat dalam suatu perusahaan.

b) Rasa aman

Kebutuhan akan rasa aman meliputi tempat kerja yang teratur, tertib, aman, dapat diandalkan. Di dalam perusahaan itu tidak terjadi hal-hal yang tidak disangka-sangka, kacau, atau berbahaya.

c) Sosial

Yaitu kebutuhan karyawan untuk bersosialisasi, diterima, berbagi, dan bersahabat baik dengan rekan kerja maupun atasannya. Dapat juga dikatakan bahwa seorang karyawan menginginkan dirinya bergabung dalam kelompok tertentu.

d) Penghargaan

Untuk memenuhi kebutuhan akan penghargaan seorang pemimpin perusahaan dapat melakukannya dengan menerapkan sistem manajemen partisipatif dan memberikan umpan balik positif terhadap karyawan. Pujian merupakan salah satu motivator manusia yang paling kuat.

e) Aktualisasi diri

Kebutuhan aktualisasi diri yang dimaksud adalah karyawan lebih membutuhkan hal-hal yang dapat mengeksplorasi potensi dan bakat yang dimilikinya. Jika pada level kebutuhan sebelumnya karyawan dimotivasi oleh kekurangan, pada level ini karyawan akan termotivasi oleh

kebutuhan untuk mengembangkan serta mengaktualisasikan kemampuan dan kapasitasnya secara penuh.

2) Kepuasan kerja

Robbins dan Timothy (2007: 40) kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristiknya. Kepuasan kerja yang tinggi akan membuat karyawan semakin meningkatkan komitmen dan rasa tenang dalam bekerja sehingga akan meningkatkan prestasi kerjanya.

3) Tingkat stres

Dhania (2010: 16) stres merupakan suatu kondisi internal yang terjadi dengan ditandai gangguan fisik, lingkungan, dan situasi sosial yang berpotensi pada kondisi yang tidak baik.

4) Kondisi fisik pekerjaan

Suatu perusahaan perlu memikirkan bagaimana menciptakan lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan bagi karyawannya karena lingkungan kerja diduga memiliki pengaruh yang kuat dengan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik tidak hanya dapat memuaskan karyawan dalam melaksanakan tugasnya tetapi juga berpengaruh dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan.

6) Desain Pekerjaan

Desain pekerjaan merupakan proses penentuan tugas yang akan dilaksanakan, metode yang digunakan untuk melaksanakan tugas, dan bagaimana pekerjaan berhubungan dengan pekerjaan lainnya di dalam organisasi (Simamora 2006: 118). Desain pekerjaan menentukan bagaimana pekerjaan dilakukan, seberapa besar pengambilan keputusan yang dibuat oleh karyawan terhadap pekerjaannya, dan seberapa banyak tugas yang harus diselesaikan oleh karyawan.

d. Manfaat Penilaian Prestasi Kerja

1) Peningkatan prestasi kerja

Dengan adanya penilaian, karyawan memperoleh umpan balik dan dapat memperbaiki kualitas pekerjaan mereka.

2) Kesempatan kerja yang adil

Penilaian kerja yang akurat akan menjamin setiap karyawan akan memperoleh kesempatan menempati posisi pekerjaan sesuai kemampuannya.

3) Kebutuhan-kebutuhan pelatihan pengembangan

Melalui penilaian prestasi kerja akan diketahui karyawan mana yang memiliki kemampuan rendah dan kemudian akan ditindak lanjuti dengan adanya program pelatihan untuk meningkatkan kemampuan mereka.

4) Penyesuaian kompensasi

Penilaian prestasi kerja dapat membantu manajer untuk mengambil keputusan dalam menentukan perbaikan pemberian gaji, kompensasi, dan sebagainya.

5) Keputusan-keputusan promosi dan demosi

Penilaian prestasi kerja dapat digunakan untuk mengambil keputusan untuk mempromosikan karyawan yang berprestasi baik dan demosi untuk karyawan yang berprestasi kurang baik.

6) Kesalahan-kesalahan desain pekerjaan

Penilaian prestasi kerja dapat digunakan untuk menilai desain kerja, maksudnya yaitu hasil dari penilaian prestasi kerja dapat membantu mendiagnosis kesalahan-kesalahan dalam desain kerja.

7) Penyimpangan-penyimpangan proses rekrutmen dan seleksi

Penilaian prestasi kerja dapat digunakan untuk menilai proses rekrutmen dan seleksi karyawan yang sebelumnya. Prestasi kerja yang sangat rendah bagi karyawan baru mencerminkan adanya penyimpangan-penyimpangan proses rekrutmen dan seleksi (Notoatmodjo, 1998: 133-134).

2. Penghargaan

a. Pengertian Penghargaan

Beberapa definisi mengenai penghargaan antara lain:

- 1) Kadarisman (2012: 1) penghargaan adalah apa yang karyawan terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya.
- 2) Mathis dan Jackson (2006: 424) menyebutkan bahwa penghargaan adalah imbalan yang diberikan oleh perusahaan untuk merekrut, memotivasi, dan mempertahankan orang-orang yang cakap.
- 3) Mikander (2010: 16), penghargaan adalah keuntungan yang didapat dari melakukan suatu tugas, memberikan pelayanan, atau melaksanakan tanggung jawab.

Dari beberapa pengertian di atas yang digunakan landasan dalam penelitian ini adalah pengertian yang paling sesuai dengan keadaan dalam perusahaan yaitu pendapat Mathis dan Jackson (2006: 424) yang menyebutkan penghargaan adalah imbalan yang diberikan oleh perusahaan untuk merekrut, memotivasi, dan mempertahankan orang-orang yang cakap. Dapat disimpulkan bahwa pemberian penghargaan dimaksudkan untuk meningkatkan produktivitas serta mempertahankan karyawan yang berprestasi supaya tetap berada dalam perusahaan.

b. Indikator-indikator Penghargaan

Menurut Kadarisman (2012: 43) indikator-indikator untuk mengukur variabel penghargaan, yaitu:

1) Gaji

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi yang telah memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan. Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan (terlepas dari lamanya jam kerja).

2) Insentif

Insentif adalah bentuk pembayaran langsung yang didasarkan dengan kinerja karyawan dan dimaksudkan sebagai pembagian keuntungan bagi pegawai akibat peningkatan produktivitas. Sedangkan Mathis dan Jackson (2006: 455) menyebutkan bahwa insentif adalah penghasilan tidak tetap karyawan berdasarkan pada kinerja individu, tim, atau organisasional. Tujuan utama dari pemberian insentif adalah untuk mendorong produktivitas karyawan dan efektivitas biaya.

3) Pujian

Pujian merupakan salah satu bentuk penghargaan non materiil. Pujian biasanya diberikan oleh atasan kepada karyawan yang memiliki prestasi kerja sehingga dapat menambah semangat bekerja karyawan tersebut.

4) Cuti

Perusahaan memberikan hari libur kepada karyawan karena alasan-alasan tertentu.

5) Tunjangan

Tunjangan merupakan kompensasi tidak langsung yang diberikan perusahaan kepada karyawan.

Yasmeen (2013: 941) menyebutkan indikator-indikator penghargaan sebagai berikut.

1) Gaji

Balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang pegawai yang memberikan sumbangan dalam sebuah perusahaan.

2) Promosi

Penghargaan yang diberikan perusahaan dalam bentuk kenaikan jabatan kepada karyawannya yang berprestasi.

3) Bonus

Bonus merupakan pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kinerja yang telah ditetapkan. Sedangkan menurut Mathis dan Jackson (2006: 462) bonus adalah kompensasi tambahan yang tidak menjadi bagian dari gaji pokok yang diterima oleh karyawan. Bonus dapat berupa uang tunai atau bentuk lainnya, misalnya perjalanan wisata.

4) Apresiasi dan pengakuan

Ucapan terima kasih dan pengakuan dari perusahaan terhadap hasil kerja karyawan.

Suryo (2007: 28) menyebutkan bahwa indikator penghargaan terdiri dari:

1) Gaji

Bentuk pembayaran yang besarnya tanpa mempertimbangan jam kerja.

2) Insentif

Imbalan yang diberikan perusahaan berdasarkan tingkat penjualan, tingkat keuntungan, atau tingkat produktivitas.

3) Asuransi

Asuransi yang diberikan perusahaan kepada karyawan untuk menjamin kompensasi finansial.

4) Pelatihan dan pengembangan

Pelatihan dan pengembangan yang diberikan oleh perusahaan untuk mengembangkan karir karyawan.

Indikator yang digunakan dalam penelitian ini merupakan modifikasi dari indikator-indikator di atas. Indikator gaji, insentif, pujian, cuti, dan tunjangan merupakan indikator dari Kadarisman (2012: 43). Sedangkan indikator bonus, penghargaan karyawan berprestasi, dan promosi merupakan indikator dari Yasmeen (2013: 941), dan indikator pelatihan, pengembangan, dan asuransi

merupakan indikator dari Suryo (2007: 28). Indikator-indikator yang dipilih merupakan indikator yang telah disesuaikan dengan kondisi perusahaan.

c. Tujuan Pemberian Penghargaan

Pemberian penghargaan dalam suatu perusahaan harus diatur supaya mencapai tujuan-tujuan yang diharapkan. Tujuan-tujuan sistem pemberian penghargaan adalah:

1) Menghargai prestasi kerja

Dengan pemberian penghargaan yang memadai terhadap karyawannya akan mendorong perilaku-perilaku (*performance*) karyawan sesuai dengan yang diinginkan perusahaan.

2) Menjamin keadilan

Tujuan keadilan memfokuskan pada pembuatan sistem penghargaan baik pada kontribusi pekerja maupun kebutuhan pekerja. Keadilan dalam penghargaan meliputi:

a) Keadilan eksternal

Keadilan eksternal merupakan tarif upah maupun gaji yang pantas berlaku untuk pekerjaan-pekerjaan yang serupa. Keadilan eksternal dinilai dengan membandingkan pekerjaan yang serupa di antara perusahaan-perusahaan yang dibandingkan. Dua syarat yang harus terpenuhi dalam keadilan eksternal yaitu pekerjaan yang dibandingkan

haruslah sama dan perusahaan yang disurvei harus serupa ukuran, misi, maupun sektornya.

b) Keadilan internal

Keadilan internal merupakan tingkat gaji yang pantas/patut dengan nilai pekerjaan internal bagi perusahaan. Keadilan internal merupakan fungsi dari status relatif sebuah pekerjaan di dalam perusahaan seperti kekuasaan, pengaruh, dan statusnya dalam perusahaan.

3) Mempertahankan karyawan

Pemberian penghargaan yang baik akan mencegah keluarnya karyawan untuk mencari pekerjaan yang lebih baik.

4) Memiliki karyawan yang bermutu

Pemberian penghargaan yang baik akan menarik lebih banyak calon karyawan sehingga perusahaan akan mempunyai peluang lebih banyak untuk memilih karyawan yang bermutu tinggi.

d. Macam Sistem Penghargaan

Suharni (2012: 2), sistem penghargaan perusahaan yang ditawarkan dan diberikan kepada karyawan meliputi:

1) Sistem penghargaan intrinsik

Yaitu penghargaan yang berasal dari respon individu terhadap pekerjaan itu sendiri, tanpa pengaruh pihak lain (pihak ketiga). Misalnya penghargaan intrinsik berupa rasa tanggung

jawab, rasa tertantang, rasa unggul, rasa berpartisipasi, dan sebagainya.

2) Sistem penghargaan ekstrinsik

Yaitu penghargaan secara langsung yang disampaikan dan dikontrol oleh perusahaan (pihak ketiga) serta bersifat mudah dilihat. Sistem penghargaan ekstrinsik meliputi:

a) Penghargaan finansial/materiil

Yaitu penghargaan yang diberikan dalam bentuk uang. Penghargaan ini dapat berupa gaji, upah, tunjangan, bonus, komisi.

b) Penghargaan non finansial/non materiil

Yaitu penghargaan yang diberikan dalam bentuk selain uang. Penghargaan ini dapat berupa pemberian promosi, gelar, piagam penghargaan, pujian.

3. Kebutuhan Aktualisasi Diri

a. Pengertian Aktualisasi Diri

Berikut merupakan beberapa pengertian aktualisasi diri, yaitu:

- 1) Robbins dan Coulter (2010: 110) menyebutkan bahwa kebutuhan aktualisasi diri adalah kebutuhan seseorang untuk mampu menjadi apa yang diinginkan sesuai dengan potensi yang dimiliki. Misalnya seorang *musician* harus bermain musik,

seorang profesor harus mengajar, dan sebagainya. Maslow mengatakan bahwa “*What a man can be, he must be*”.

- 2) Patioran (2013: 12) aktualisasi diri merupakan proses menjadi diri sendiri dan mengembangkan bakat, sifat-sifat dan potensi-potensi psikologis yang unik.
- 3) Perfilyeva (2012: 427) menyebutkan bahwa aktualisasi diri adalah proses implementasi seorang individu dari minat, kreativitas, keinginan untuk berkembang, kemampuan untuk bertanggung jawab dan kemandirian.
- 4) Omifolaji (2010: 17), aktualisasi diri adalah proses usaha seseorang dalam mengaktualisasikan potensi, kemampuan, dan bakat yang dimilikinya.

Dari beberapa pengertian di atas yang digunakan landasan dalam penelitian ini adalah pengertian yang paling sesuai dengan keadaan dalam perusahaan yaitu pendapat Robbins dan Coulter (2010: 110) yang menyebutkan bahwa kebutuhan aktualisasi diri adalah kebutuhan seseorang untuk mampu menjadi apa yang diinginkan sesuai dengan potensi yang dimiliki. Dapat disimpulkan aktualisasi diri merupakan penggunaan semua bakat, pemenuhan semua kualitas dan kapasitas dalam diri seorang individu.

Di dalam suatu perusahaan, karyawan yang mempunyai aktualisasi diri akan mampu mengoptimalkan kemampuan yang ada pada dirinya serta melakukan upaya ekstra dan melakukan hal-hal

yang lebih dari yang diharapkan. Karyawan yang mempunyai aktualisasi diri yang tinggi akan dapat membuat suasana kerja yang dinamis, saling mendukung, memiliki kreativitas tinggi, dan selalu berpikiran positif.

Jerome (2013: 41) menyebutkan bahwa teori hierarki kebutuhan Maslow dapat diaplikasikan dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Aktualisasi diri merupakan tahap pencapaian oleh seorang manusia terhadap apa yang mulai disadarinya ada dalam dirinya.

b. Indikator-indikator Kebutuhan Aktualisasi Diri

Menurut Robbins dan Coulter (2010: 110) menyebutkan indikator kebutuhan aktualisasi diri adalah sebagai berikut:

1) Kebutuhan pertumbuhan (*growth need*)

Kebutuhan pertumbuhan adalah kebutuhan untuk mengetahui dan memahami sesuatu, untuk tumbuh dan berkembang dengan dihargai orang lain.

2) Kebutuhan pencapaian potensi seseorang (*achieving one's potential*)

Yaitu kebutuhan seseorang untuk mengembangkan potensi, kemampuan, dan bakat yang ada dalam dirinya secara maksimal.

3) Kebutuhan pemenuhan diri (*self-fulfillment*)

Yaitu kebutuhan untuk memenuhi keberadaan diri dengan memaksimalkan penggunaan kemampuan dan potensi yang ada dalam dirinya.

4) Kebutuhan dorongan

Yaitu dorongan dalam diri individu untuk mempertahankan keberadaan dirinya sesuai dengan potensi yang dimilikinya.

Maslow dalam Sarwono (2000) menyebutkan terdapat beberapa indikator dalam mencapai aktualisasi diri yang optimal, yaitu:

- 1) Persepsi yang tepat terhadap realita
- 2) Menerima diri sendiri, orang lain, dan lingkungan dengan baik
- 3) Spontanitas
- 4) Fokus terhadap target pencapaian
- 5) Otonomi
- 6) Kedekatan dengan individu yang lain
- 7) Mendalami hubungan interpersonal
- 8) Nyaman dan solid
- 9) Memiliki selera humor dan bisa bergurau.

Indikator yang digunakan dalam penelitian ini merupakan adaptasi dari indikator Robbins dan Coulter (2010: 110). Indikator-indikator yang dipilih merupakan indikator yang paling sesuai dengan kondisi perusahaan.

c. Persiapan Aktualisasi Diri

Aktualisasi diri membutuhkan kemampuan dan dorongan untuk menetapkan dan mencapai tujuan. Dalam proses aktualisasi diri dibutuhkan kerja keras, kesabaran, dan komitmen yang tinggi dari individu tersebut. Menurut Maslow (1971) dalam Omifolaji (2010: 17) proses yang harus diperhatikan dalam aktualisasi diri adalah sebagai berikut:

- 1) Siap untuk berubah.
- 2) Bertanggung jawab.
- 3) Memeriksa dan memiliki motif yang kuat.
- 4) Menggunakan pengalaman-pengalaman yang positif.
- 5) Siap terlibat dan melakukan perkembangan.

d. Karakteristik Orang yang Mengaktualisasi Diri

Maslow (1970) dalam Feist (2011: 345) menyebutkan terdapat lima belas karakteristik yang merupakan ciri-ciri orang yang mengaktualisasi diri sampai batasan tertentu, yaitu:

- 1) Persepsi yang lebih efisien akan kenyataan
- 2) Penerimaan akan diri, orang lain, dan hal-hal alamiah
- 3) Spontanitas, sederhana, dan alami
- 4) Berpusat pada masalah
- 5) Kebutuhan akan privasi
- 6) Kemandirian

- 7) Penghargaan yang selalu baru
- 8) Pengalaman puncak
- 9) *Gemeinschaftsgefühl*
- 10) Hubungan interpersonal yang kuat
- 11) Struktur karakter demokratis
- 12) Diskriminasi antara cara dan tujuan
- 13) Memiliki selera humor
- 14) Kreatif
- 15) Tidak mengikuti enkulturasi (apa yang diharuskan oleh kultur)

Maslow menyebutkan bahwa untuk mencapai tahap aktualisasi diri merupakan hal yang tidak mudah karena banyak faktor yang menjadi penghambat baik dari diri individu itu sendiri maupun yang berasal dari luar (masyarakat maupun pengaruh negatif).

Teori Maslow mengatakan bahwa sebuah kebutuhan yang pada dasarnya telah terpenuhi tidak lagi akan memotivasi individu tersebut. Jadi jika ingin memotivasi seseorang, menurut Maslow, kita harus memahami tingkat hierarki di mana orang tersebut berada saat ini dan fokus untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan di atau di atas tingkat tersebut (Robbins dan Timothy, 2008: 224).

B. Penelitian yang Relevan

Berikut ini merupakan beberapa literatur dari penelitian sebelumnya tentang penghargaan, kebutuhan aktualisasi diri, dan prestasi kerja:

1. Narsa, I. M. dan Rani pada tahun 2003 dengan penelitian yang berjudul “Pengaruh Interaksi antara TQM dengan Sistem Pengukuran Kinerja dan Sistem Penghargaan terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada PT. Telkom Divre V Surabaya)”. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Untuk menganalisa penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini menyimpulkan bahwa variabel penghargaan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Divre V Surabaya.
2. Yasmeen, R., Umar F., dan Fahaq A. tahun 2013 dengan penelitian yang berjudul “*Impact of Rewards on Organizational Performance: Empirical Evidence from Telecom Sector of Pakistan*”. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Untuk menganalisa penelitian ini menggunakan analisis regresi. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa penghargaan secara positif dan signifikan memengaruhi kinerja.

C. Kerangka Pikir

1. Pengaruh Penghargaan terhadap Prestasi Kerja

Penghargaan adalah keuntungan yang didapat dari melakukan suatu tugas, memberikan pelayanan, atau melaksanakan tanggung jawab. Mikander (2010: 42) menyebutkan bahwa penghargaan dari perusahaan memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang meningkatkan kinerjanya akan berdampak pada prestasi kerja. Semakin banyak karyawan yang memiliki prestasi kerja tentu

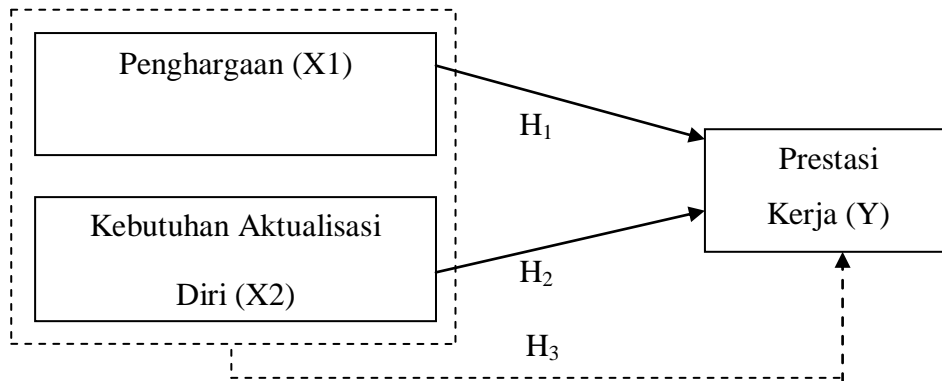
perkembangan perusahaan semakin pesat dan tujuan perusahaan dapat dicapai. Oleh karena itu dapat dikatakan bahwa semakin baik sistem dan bentuk penghargaan yang diberikan suatu perusahaan terhadap karyawan maka semakin baik pula prestasi kerja karyawan dalam perusahaan tersebut.

2. Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri terhadap Prestasi Kerja

Aktualisasi diri adalah kebutuhan seseorang untuk mampu menjadi apa yang diinginkan sesuai dengan potensi yang dimiliki. Penelitian yang dilakukan oleh Adhani (2013) menyimpulkan bahwa karyawan yang dapat mengaktualisasikan diri di tempat kerja dapat meningkatkan prestasi kerjanya. Dalam suatu perusahaan, karyawan yang mempunyai aktualisasi diri akan mampu mengoptimalkan kemampuan yang ada pada dirinya serta melakukan usaha yang ekstra dan melakukan hal-hal yang lebih dari yang diharapkan. Oleh karena itu perusahaan yang dapat memenuhi kebutuhan aktualisasi diri karyawannya akan semakin baik pula kinerja karyawan dalam perusahaan tersebut sehingga tujuan perusahaan akan tercapai.

D. Paradigma Penelitian

Berdasarkan pada faktor-faktor yang memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan, maka paradigma penelitian ini ditunjukkan oleh gambar berikut:



Gambar 1. Paradigma Penelitian

Keterangan:

H₁= Pengaruh penghargaan (X1) terhadap prestasi kerja (Y)

H₂= Pengaruh kebutuhan aktualisasi diri (X2) terhadap prestasi kerja (Y)

H₃= Pengaruh penghargaan (X1) dan kebutuhan aktualisasi diri (X2) terhadap prestasi kerja (Y)

E. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran dan hasil kajian empiris diatas, maka peneliti mengajukan beberapa hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

H₁= Penghargaan memiliki pengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan PT. Telkom Kotabaru Yogyakarta.

H₂= Kebutuhan aktualisasi diri memiliki pengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan PT. Telkom Kotabaru Yogyakarta.

H₃= Penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri memiliki pengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan PT. Telkom Kotabaru Yogyakarta.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini akan menjelaskan hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang akan diteliti, yaitu pengaruh variabel penghargaan dan variabel kebutuhan aktualisasi diri terhadap variabel prestasi kerja karyawan. Pendekatan kuantitatif digunakan karena data yang akan digunakan untuk menganalisis pengaruh antar variabel dinyatakan dengan angka.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Telkom Kotabaru Yogyakarta yang beralamat di Jalan Yos Sudarso no 9 Yogyakarta. Waktu penelitian ini dilakukan pada bulan April 2014 sampai selesai.

C. Definisi Operasional

1. Variabel Dependen

Dalam penelitian ini peneliti menetapkan prestasi kerja karyawan (Y) sebagai variabel terikat atau dependen. Prestasi kerja dalam

penelitian ini merupakan hasil kerja karyawan PT. Telkom Kotabru selama periode 2014 dibandingkan dengan standar dan target yang telah ditentukan terlebih dahulu oleh PT. Telkom Kotabaru Yogyakarta dan telah disepakati bersama antara pihak PT. Telkom Kotabaru Yogyakarta dengan pihak karyawan.

2. Variabel Independen

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel independen adalah:

a. Penghargaan (X_1)

Dalam penelitian ini penghargaan merupakan imbalan yang diberikan PT. Telkom Kotabaru Yogyakarta untuk merekrut karyawan, memotivasi karyawan, dan mempertahankan karyawan-karyawan PT. Telkom Kotabaru Yogyakarta yang memiliki kecakapan dalam bekerja.

b. Kebutuhan Aktualisasi Diri (X_2)

Kebutuhan aktualisasi diri dalam penelitian ini adalah kebutuhan karyawan PT. Telkom Kotabaru Yogyakarta untuk mampu menjadi apa yang diinginkan sesuai dengan potensi yang dimiliki dalam diri karyawan tersebut.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Telkom Kotabaru Yogyakarta yang berjumlah 180 orang.

2. Sampel

Teknik pengambilan sampel untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik probabilitas dengan cara *Simple Random Sampling* (Metode Sampel Acak Sederhana), yaitu dengan metode pemilihan sampel di mana setiap anggota populasi mempunyai peluang yang sama untuk dipilih menjadi anggota sampel. Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan metode Krejcie dan Morgan dengan pendekatan chi-kuadrat, $p=0,5$ dan batas error diasumsikan 5%(0,05). Berdasarkan tabel Krejcie dan Morgan diketahui bahwa jumlah sampel dari penelitian ini berjumlah 123 orang. Jumlah sampel tidak menggunakan seluruh populasi karena sebanyak 50 responden telah digunakan untuk mengisi kuesioner yang digunakan dalam uji validitas maupun uji reliabilitas.

E. Instrumen Penelitian

Instrumen pada penelitian ini berupa angket, dimana terdapat tiga variabel yaitu penghargaan, kebutuhan aktualisasi diri, dan prestasi kerja. Angket yang disajikan berisi 40 pertanyaan yang terdiri dari 19 pertanyaan tentang penghargaan, 8 pertanyaan tentang kebutuhan aktualisasi diri, dan 13 pertanyaan tentang prestasi kerja. Adapun kisi-kisi instrumental ini bertujuan agar penyusunan instrumen lebih sistematis sehingga mudah dikontrol dan dikoreksi. Kisi-kisi dari instrumen penelitian adalah sebagai berikut :

Tabel 3. Kisi-kisi Instrumen Penelitian

No	Variabel	Indikator	No Item
1.	Penghargaan (Variabel Independen)	1. Gaji tetap	1. Gaji sesuai dengan kapasitas pekerjaan.
		2. Insentif	2. Gaji sesuai dengan keahlian.
		3. Bonus	3. Insentif sesuai dengan kinerja.
			4. Insentif sesuai yang diharapkan.
		4. Penghargaan Karyawan Berprestasi	5. Bonus sesuai dengan prestasi kerja.
		5. Pelatihan dan Pengembangan	6. Bonus sesuai yang diharapkan.
		6. Pujian	7. Penghargaan dari perusahaan.
		7. Cuti	8. Penghargaan meningkatkan motivasi kerja.
		8. Tunjangan	9. Perusahaan memberikan kesempatan yang sama.
		9. Asuransi	10. Pelatihan membantu pengembangan karir.
			11. Pujian tentang hasil kerja.
			12. Pujian menambah semangat kerja.
			13. Perusahaan memberikan cuti.
			14. Setelah cuti lebih semangat dalam bekerja.
			15. Tunjangan sesuai dengan kapasitas pekerjaan.
			16. Asuransi dapat digunakan dengan mudah.
			17. Asuransi sesuai

		10. Promosi	kebutuhan. 18. Kesempatan promosi yang sama. 19. Karyawan berprestasi lebih cepat promosi. 20. Jabatan dan wewenang merupakan hal baru. 21. Upaya memperbaiki diri apabila melakukan kesalahan . 22. Pekerjaan membantu mengembangkan potensi. 23. Fasilitas perusahaan mendukung pengembangan potensi. 24. Kesempatan menerapkan keahlian. 25. Kesempatan partisipasi karyawan dalam perusahaan. 26. Selalu memotivasi diri agar mencapai tujuan. 27. Upaya mempertahankan jabatan. 28. Memiliki ide-ide baru. 29. Memiliki keterampilan dan pendidikan. 30. Memiliki pengalaman yang luas. 31. Memiliki
2.	Kebutuhan Aktualisasi Diri (Variabel Independen)	1. Kebutuhan pertumbuhan (<i>growth need</i>) 2. Kebutuhan pencapaian potensi seseorang (<i>achieving one's potential</i>) 3. Kebutuhan pemenuhan diri (<i>self-fulfillment</i>) 4. Kebutuhan dorongan	
3.	Prestasi Kerja (Variabel Dependen)	1. Keterampilan dan Pendidikan 2. Efisiensi	

		kecakapan tentang pekerjaan.
3.	Kualitas kerja	32. Mengutamakan kualitas kerja.
		33. Usaha agar hasil kerja tidak mengecewakan.
4.	Kuantitas kerja	34. Mengutamakan ketepatan waktu.
		35. Mengerjakan pekerjaan ketika ada sisa waktu.
5.	Sikap	36. Penempatan diri di perusahaan.
		37. Mengendalikan sikap dalam perusahaan.
		38. Hubungan baik dengan pimpinan.
		39. Keharmonisan dengan rekan kerja.
6.	Tanggung jawab	40. Tanggung jawab terhadap fasilitas perusahaan.

Dalam penelitian skala ini, skala pengukuran yang digunakan adalah skala *Likert* dengan penulisan analisis kuantitatif menggunakan pernyataan dan skor sebagai berikut :

- a. Skor 5 untuk jawaban Sangat Setuju (SS)
- b. Skor 4 untuk jawaban Setuju (S)
- c. Skor 3 untuk jawaban Kurang Setuju (KS)
- d. Skor 2 untuk jawaban Tidak Setuju (TS)
- e. Skor 1 untuk jawaban Sangat Tidak Setuju (STS)

F. Uji Coba Instrumen

Agar data yang diperoleh dengan kuesioner dapat valid dan reliabel maka perlu dilakukan uji validitas dan reabilitas kuesioner terhadap butir-butir pernyataan sehingga dapat diketahui layak tidaknya untuk pengumpulan data. Uji coba instrumen dilakukan dengan menguji item-item pernyataan kepada 50 responden.

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Imam Ghazali, 2011: 52). Validitas dalam penelitian menyatakan derajat ketepatan alat ukur penelitian terhadap isi atau arti sebenarnya yang diukur.

Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik *Confirmatory Faktor Analysis* (CFA). *Confirmatory Faktor Analysis* (CFA) adalah analisis faktor untuk menguji unidimensionalitas atau apakah indikator-indikator yang digunakan dapat mengkonfirmasi sebuah konstruk atau variabel (Imam Ghazali, 2011: 55). Analisis CFA akan mengelompokkan masing-masing indikator kedalam beberapa faktor. Indikator dikatakan sebagai bagian dari variabel apabila mempunyai nilai signifikansi $< 0,05$ (Imam Ghazali, 2011: 58).

Tinggi rendahnya validitas suatu instrumen kuesioner dapat diukur melalui faktor loading dengan bantuan *SPSS 20.00 for Windows*. Faktor loading adalah korelasi item-item pertanyaan dengan konstruk yang diukurnya. Jika nilai faktor loading lebih besar atau sama dengan 0,5 ($\geq 0,5$) maka indikator yang dimaksud valid dan berarti bahwa indikator tersebut signifikan dalam mengukur suatu konstruk.

Untuk menguji apakah terdapat korelasi antar variabel digunakan *Uji Bartlett Test of Sphericity*. Jika hasilnya signifikan $\geq 0,5$ berarti matrik korelasi memiliki korelasi signifikan dengan sejumlah variabel. Uji validitas penelitian ini meliputi *convergent validity* dan *divergent validity*.

a. *Convergent Validity*

Convergent validity diukur berdasarkan nilai faktor loading dan AVE. *Convergent validity* digunakan untuk mengecek nilai loading item pertanyaan untuk masing-masing konstruk. Nilai *convergent validity* diterima jika nilai AVE diatas 0.5. Hasil faktor loading dari ketiga variabel ini dapat ditunjukkan dalam lampiran 5 hal 89.

Dalam penelitian ini terdapat 1 item yang dinyatakan tidak valid yaitu item penghargaan 12 dikarenakan nilai faktor loading kurang dari 0,5. Sehingga 39 item pertanyaan yang dinyatakan valid yang akan di analisis lebih lanjut.

Tabel 4. *Mean, Standard Deviation (SD), AVE, Cronbach`s value and Correlations*

No	Variabel	Mean	SD	AVE	1	2	3
1.	Penghargaan	53,64	4,97	0,655	0,655		
2.	Kebutuhan Aktualisasi Diri	44,06	5,09	0,687	0,687**	0,685	
3.	Prestasi Kerja	84,53	7,18	0,703	0,703**	0,707**	0,656

Sumber: Data diolah tahun 2014

*Korelasi signifikan pada level 0.05.

**Korelasi signifikan pada level 0.01. Nilai *Cronbach`s Alpha* pada angka bercetak tebal.

b. *Divergent validity*

Divergent validity diukur berdasarkan *correlation matrix* dan *discriminant validity*. *Discriminant validity* meliputi nilai korelasi dan reliabilitas dia antara dua konstruk yang digunakan untuk menaksir konstruk mana yang saling tumpah tindih. Nilai *discriminant validity* harus kurang dari 0.85 (Campell dan Fiske, 1959). Nilai *discriminant* ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 5. *Average Variance Extracted, Square Correlation and Discriminant Validity*

Variabel	1	2	3
1. Penghargaan	0,655	0,409	0,687
2. Kebutuhan Aktualisasi Diri	0,703	0,687	0,436
3. Prestasi Kerja	0,432	0,707	0,703

Sumber: Data diolah tahun 2014

Nilai AVE ditunjukkan pada angka bercetak tebal

Discriminant validity ditunjukkan pada sisi kiri nilai AVE

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah sejalan atau stabil dari waktu ke waktu (Imam

Ghozali, 2011: 47). Setiap alat pengukur seharusnya memiliki kemampuan untuk memberikan hasil pengukuran yang sejalan. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang jika dicobakan secara berulang-ulang pada kelompok yang sama akan menghasilkan data yang sama dengan asumsi tidak terdapat perubahan psikologis terhadap responden.

Adapun kategorisasi angka skala reliabilitas yaitu:

1. Antara 0,800-1,000 = Sangat Tinggi
2. Antara 0,600-0,799 = Tinggi
3. Antara 0,400-0,599 = Sedang
4. Antara 0,200-0,399 = Rendah
5. Antara 0,000-0,199 = Sangat Rendah

Reliabilitas yang tinggi menunjukkan bahwa indikator-indikator mempunyai sejalan yang tinggi dalam mengukur variabelnya. Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Suatu variabel dikatakan reliabel apabila memberikan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,70$ (Imam Ghozali, 2011: 48). Hasil uji reliabilitas kuesioner disajikan pada tabel di bawah ini:

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Penghargaan	0,941	Reliabel, Sangat Tinggi
Kebutuhan Aktualisasi Diri	0,854	Reliabel, Sangat Tinggi
Prestasi Kerja	0,911	Reliabel, Sangat Tinggi

Sumber: Data Primer yang diolah 2014

Berdasarkan hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua item pernyataan dan tiga variabel yang akan diteliti adalah reliabel karena mempunyai nilai *Cronbach Alpha* > 0,70 (Imam Ghozali, 2011).

G. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Dalam hal ini responden hanya menjawab dengan cara memberi tanda tertentu pada alternatif jawaban yang disediakan.

Bagian pertama kuesioner, responden mengisi identitas diri yang terdiri dari nama, jenis kelamin, tahun kelahiran, pendidikan terakhir, lama bekerja, dan gaji. Selanjutnya responden mengisi pernyataan-pernyataan yang terdapat dalam kuesioner. Pernyataan menyangkut variabel penghargaan, kebutuhan aktualisasi diri, dan prestasi kerja. Kuesioner yang telah diisi oleh responden kemudian dikumpulkan kepada peneliti.

H. Teknik Analisis Data

1. Analisis Deskriptif

Statistik deskripsi memberikan gambaran suatu data dilihat dari nilai rata-rata (*mean*), standar deviasi (Imam Ghozali, 2011: 19).

Cara pengkategorian data adalah sebagai berikut:

- a. Rendah = $X < M - SD$
- b. Sedang = $M - SD \leq X < M + SD$
- c. Tinggi = $X \geq M + SD$

2. Uji Prasyarat Analisis

Pengujian prasyarat analisis dilakukan sebelum pengujian hipotesis yang meliputi uji normalitas, uji linieritas, dan uji multikolineritas.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki nilai residual yang terdistribusi normal, sehingga uji normalitas bukan dilakukan pada masing-masing variabel tetapi pada nilai residualnya. Uji normalitas bertujuan untuk menguji salah satu asumsi dasar analisis regresi berganda, yaitu variabel–variabel independen dan dependen harus berdistribusi normal atau mendekati normal (Imam Ghozali, 2011: 160). Uji statistik sederhana yang sering digunakan untuk menguji asumsi normalitas adalah dengan menggunakan uji normalitas dari *Kolmogorov Smirnov*. Metode pengujian normal tidaknya distribusi data dilakukan dengan melihat nilai signifikansi variabel, jika signifikan lebih besar dari *alpha* 5%, maka menunjukkan distribusi data normal.

b. Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji ini digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau belum (Ghozali, 2011:166). Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linier. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier bila signifikansi kurang dari 0,05.

c. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Model regresi yang baik sebaiknya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen (Imam Ghozali, 2011: 105). Salah satu alat untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi adalah dengan melihat nilai *tolerance* dan lawannya serta nilai *Variance Inflation Faktor* (VIF). *Tolerance* mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel dependen lainnya. Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai $tolerance \leq 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF \geq 10$.

3. Uji Hipotesis

a. Analisis Regresi Linier Sederhana

Persamaan umum regresi linier sederhana adalah $Y = a + bX$

Keterangan :

Y = Variabel dependen yang diprediksikan

a = Harga Y bila $X = 0$ konstanta

b = Angka koefisien regresi yang menunjukkan angka peningkatan atau penurunan variabel dependen yang didasarkan pada variabel independen

X = Subyek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu.

b. Analisis Regresi Linear Berganda

Dalam analisis regresi, dikembangkan sebuah persamaan regresi yaitu suatu formula yang mencari nilai variabel dependen dari nilai variabel independen yang diketahui. Analisis regresi digunakan untuk tujuan peramalan, di mana dalam model tersebut ada sebuah variabel dependen dan independen. Regresi berganda digunakan jika terdapat satu variabel dependen dan dua atau lebih variabel independen. Dalam penelitian ini terdapat satu variabel dependen yaitu prestasi kerja dan dua variabel independen yaitu penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri. Untuk itu persamaan regresinya adalah:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + R$$

Keterangan :

Y = Prestasi kerja karyawan

a = Konstanta

b_1 = Koefisien regresi dari penghargaan

b_2 = Koefisien regresi dari kebutuhan aktualisasi diri

X_1 = Penghargaan

X_2 = Kebutuhan aktualisasi diri

R = Error

4. Uji Signifikansi

1. Uji t

Menurut Imam Ghozali (2011: 98), uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Pengambilan keputusan ini dilakukan berdasarkan perbandingan nilai signifikansi dari nilai t-hitung masing-masing koefisien regresi dengan tingkat signifikansi yang telah ditetapkan, yaitu sebesar 5% ($\alpha = 0,05$). Apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas secara parsial berpengaruh signifikan pada variabel terikat.

2. Uji F

Menurut Imam Ghozali (2011: 98), uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Dengan tingkat signifikansi (α) 5%, jika statistik hitung (F-hitung) lebih besar dibanding statistik tabel (F-tabel) maka hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara serentak dan signifikan dapat memengaruhi variabel dependen.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri terhadap prestasi kerja karyawan PT. Telkom Kotabaru Yogyakarta. Hasil penelitian yang terkumpul diolah dan dianalisis dalam bab ini.

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini meliputi gambaran umum obyek penelitian, analisis deskriptif, analisis regresi, dan pengujian hipotesis. Analisis ini digunakan sesuai dengan perumusan model dan permasalahan yang ada. Selain analisis tersebut pada bab ini akan menyajikan karakteristik responden, pengkategorian variabel penelitian, pengujian prasyarat analisis, dan pembahasan.

A. Gambaran Umum Obyek Penelitian

Perusahaan Perseroan (Persero) PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. (PT. Telkom) merupakan salah satu BUMN yang bergerak di bidang jasa layanan telekomunikasi dan jaringan di wilayah Indonesia. Layanan telekomunikasi dan jaringan Telkom sangat luas dan beragam meliputi layanan dasar telekomunikasi domestik dan internasional, baik menggunakan jaringan kabel, nirkabel tidak bergerak (*Code Division Multiple Access* atau “CDMA”) maupun *Global System for Mobile Communication* (“GSM”) serta layanan interkoneksi antaroperator penyedia jaringan.

Telkom membentuk Divisi *Consumer Service* yang merupakan sebuah unit bisnis khusus untuk mengelola dan menyelenggarakan operasi penjualan

dan layanan kepada pelanggan bisnis. Divisi *Consumer Service* ini berada di bawah naungan Direktorat Konsumer. Dalam menjalankan peran operasionalnya, Divisi *Consumer Service* dibagi menjadi dua wilayah besar, yaitu:

1. Divisi *Consumer Service* Barat, dikepalai oleh seorang *Executive General Manager* dan berkantor pusat di Jakarta. Divisi ini membawahi sejumlah wilayah operasional meliputi Sumatera, DKI Jakarta, Jawa Barat dan Banten.
2. Divisi *Consumer Service* Timur, dikepalai oleh seorang *Executive General Manager* dan berkantor pusat di Surabaya. Divisi ini membawahi wilayah operasional meliputi D. I. Yogyakarta, Jawa Tengah, Jawa Timur, Kalimantan dan Kawasan Timur Indonesia.

Berikut merupakan beberapa layanan telekomunikasi Telkom:

1. Telepon

- 1) Telepon tetap (PSTN), layanan telepon tetap yang hingga kini masih menjadi monopoli Telkom di Indonesia.
- 2) Telkom Flexi, layanan telepon *fixed wireless* CDMA.

2. Data/Internet

- 1) TELKOMNet Instan, layanan akses internet *dial up*.
- 2) TELKOMNet Astinet, layanan akses internet berlangganan dengan fokus perusahaan.
- 3) Speedy, layanan akses internet dengan kecepatan tinggi (*broad band*) menggunakan teknologi ADSL.

- 4) E-Business (i-deal, i-manage, i-Settle, i-Xchange, TELKOMWeb Kiostron, TELKOMWeb Plazatron).
- 5) Solusi Enterprise- INFONET.
- 6) TELKOMLink DINAccess.

B. Hasil Penelitian

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer diperoleh dengan cara menyebar kuesioner kepada karyawan PT. Telkom Kotabaru Yogyakarta. Kuesioner terkait tentang variabel penghargaan, kebutuhan aktualisasi diri, dan prestasi kerja. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 123 responden. Jumlah sampel diambil berdasarkan tabel Krejcie dan Morgan dengan batas eror 5% (0,05). Jumlah item indikator yang ada dalam penelitian ini adalah 40 pernyataan, akan tetapi dikarenakan terdapat satu item yang dinyatakan gugur maka item pernyataan menjadi 39 item.

1. Analisis Deskriptif

a. Analisis Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang dianalisis dalam penelitian ini meliputi jenis kelamin, pendidikan terakhir, lama bekerja, dan gaji.

1) Jenis Kelamin

Hasil frekuensi jawaban responden berdasarkan jenis kelamin karyawan PT. Telkom Kotabaru Yogyakarta ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 7. Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-laki	73	59,3%
Perempuan	50	40,3%
Total	123	100%

Sumber: Data Primer yang diolah 2014

Tabel di atas menunjukkan bahwa responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 73 responden (59,3%) dan responden dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 50 responden (40,3%).

2) Pendidikan Terakhir

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir dapat ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 8. Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase
SMA	41	33,3%
Diploma (D3)	20	16,3%
Sarjana (S1)	62	50,4%
Total	123	100%

Sumber: Data Primer yang diolah 2014

Berdasarkan hasil jawaban responden terdapat sejumlah 41 responden (33,3%) yang memiliki pendidikan terakhir SMA, sebanyak 20 responden (16,3%) yang memiliki pendidikan terakhir Diploma (D3), dan sebanyak 62 responden (50,4%) memiliki pendidikan terakhir Sarjana (S1). Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden memiliki pendidikan terakhir Sarjana (S1).

3) Lama Bekerja

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan lama bekerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 9. Karakteristik Responden berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase
10-20 tahun	7	5,7%
20,1-30 tahun	78	63,4%
30,1-40 tahun	38	30,9%
Total	123	100%

Sumber: Data Primer yang diolah 2014

Tabel di atas menunjukkan bahwa terdapat 7 responden (5,7%) yang telah lama bekerja antara 10-20 tahun, sebanyak 78 responden (63,4%) telah lama bekerja antara 20, 1-30 tahun, dan sebanyak 38 responden (30,9%) telah lama bekerja antara 30,1-40 tahun. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden telah lama bekerja antara 20,1-30 tahun.

4) Gaji

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan gaji dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 10. Karakteristik Responden berdasarkan Gaji

Gaji	Frekuensi	Persentase
2.000.000-4.000.000	18	14,6%
4.000.001-6.000.000	39	31,7%
6.000.001-8.000.000	5	4,1%
8.000.001-10.000.000	14	11,4%
>10.000.000	47	38,2%
Total	123	100%

Sumber: Data Primer yang diolah 2014

Tabel di atas menunjukkan bahwa terdapat 18 responden (14,6%) yang memiliki gaji antara Rp 2.000.000-4.000.000,

terdapat 39 responden (31,7%) yang memiliki gaji antara Rp 4.000.001-6.000.000, terdapat 5 responden (4,1%) yang memiliki gaji antara Rp 6.000.001-8.000.000, terdapat 14 responden (11,4%) yang memiliki gaji antara Rp 8.000.001-10.000.000, dan terdapat 47 responden (38,2%) yang memiliki gaji lebih dari Rp 10.000.000. Berdasarkan data di atas dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden memiliki gaji antara Rp 4.000.001-6.000.000 dan lebih dari Rp 10.000.000.

b. Analisis Deskripsi Kategori Variabel

1) Penghargaan

Hasil analisis deskriptif pada variabel penghargaan diperoleh nilai minimum sebesar 41, nilai maksimum sebesar 89, mean sebesar 68,59, dan standard deviasi sebesar 8,64. Selanjutnya data penghargaan dikategorikan dengan menggunakan skor rata-rata (M) dan simpangan baku (SD). Jumlah butir pernyataan untuk variabel penghargaan terdiri dari 18 pernyataan yang masing-masing mempunyai skor 1, 2, 3, 4, dan 5. Kategorisasi untuk variabel penghargaan disajikan pada tabel berikut ini.

Tabel 11. Kategorisasi Variabel Penghargaan

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Persentase
Tinggi	$X \geq 77,23$	15	12,2%
Sedang	$59,95 \leq X < 77,23$	90	73,2%
Rendah	$X < 59,95$	18	14,6%
Jumlah		123	100%

Sumber: Data Primer yang diolah 2014

Dari tabel di atas terlihat bahwa mayoritas responden memberikan penilaian terhadap variabel penghargaan dalam kategori sedang yaitu sebanyak 90 responden (73,2%), responden yang memberikan penilaian terhadap variabel penghargaan dalam kategori tinggi sebanyak 15 responden (12,2%), dan responden yang memberikan penilaian terhadap variabel penghargaan dalam kategori rendah sebanyak 18 responden (14,6%). Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden cukup terpenuhi dengan penghargaan yang diberikan PT. Telkom Kotabaru Yogyakarta.

2) Kebutuhan Aktualisasi Diri

Hasil analisis deskriptif pada variabel kebutuhan aktualisasi diri diperoleh nilai minimum sebesar 8, nilai maksimum sebesar 38, mean sebesar 30,36, dan standard deviasi sebesar 3,87. Selanjutnya data kebutuhan aktualisasi diri dikategorikan menggunakan skor rata-rata (M) dan simpangan baku (SD). Jumlah butir pernyataan untuk variabel kebutuhan aktualisasi diri terdiri dari 8 pernyataan yang masing-masing mempunyai skor 1, 2, 3, 4, dan 5. Kategorisasi untuk variabel kebutuhan aktualisasi diri disajikan pada tabel berikut ini.

Tabel 12. Kategorisasi Variabel Kebutuhan Aktualisasi Diri

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Persentase
Tinggi	$X \geq 34,23$	13	10,6%
Sedang	$26,49 \leq X < 34,23$	98	79,7%
Rendah	$X < 26,49$	12	9,7%
Jumlah		123	100%

Sumber: Data Primer yang diolah 2014

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa sebanyak 13 responden (10,6%) memberikan nilai tinggi pada variabel kebutuhan aktualisasi diri, responden yang memberikan penilaian terhadap variabel kebutuhan aktualisasi diri dalam kategori sedang sebanyak 98 responden (79,72%), dan responden yang memberikan penilaian terhadap variabel kebutuhan aktualisasi diri dalam kategori rendah sebanyak 12 responden (9,7%). Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden cukup terpenuhi kebutuhan aktualisasi dirinya dalam PT. Telkom Kotabaru Yogyakarta.

3) Prestasi Kerja

Hasil analisis deskriptif pada variabel prestasi kerja diperoleh nilai minimum sebesar 31, nilai maksimum sebesar 65, mean sebesar 53,94, dan standard deviasi ideal sebesar 5,41. Selanjutnya data prestasi kerja dikategorikan menggunakan skor rata-rata (M) dan simpangan baku (SD). Jumlah butir pernyataan untuk variabel prestasi kerja terdiri dari 13 pernyataan yang masing-masing mempunyai skor 1,

2, 3, 4, dan 5. Kategorisasi untuk variabel prestasi kerja disajikan pada tabel berikut ini.

Tabel 13. Kategorisasi Variabel Prestasi Kerja

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Persentase
Tinggi	$X \geq 59,35$	24	19,5%
Sedang	$48,53 \leq X < 59,35$	88	71,5%
Rendah	$X < 48,53$	11	9%
Jumlah		123	100%

Sumber: Data Primer yang diolah 2014

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa sebanyak 24 responden (19,5%) memberikan nilai tinggi pada variabel prestasi kerja, responden yang memberikan penilaian terhadap variabel prestasi kerja dalam kategori sedang sebanyak 88 responden (71,5%), dan responden yang memberikan penilaian terhadap variabel prestasi kerja dalam kategori rendah sebanyak 11 responden (9%). Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden memiliki prestasi kerja yang cukup dalam PT. Telkom Kotabaru Yogyakarta.

2. Uji Prasyarat Analisis

Pengujian prasyarat analisis dilakukan sebelum pengujian hipotesis yang meliputi uji normalitas, uji linieritas, dan uji multikolineritas. Uji prasyarat analisis menggunakan *SPSS 20.00 for Windows*. Hasil uji prasyarat analisis disajikan berikut ini.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas bertujuan untuk menguji salah satu asumsi dasar analisis regresi berganda, yaitu variabel-variabel independen dan dependen harus berdistribusi normal atau mendekati normal (Ghozali, 2011: 160). Uji statistik sederhana yang digunakan untuk menguji asumsi normalitas adalah dengan menggunakan uji normalitas dari *Kolmogorov Smirnov*. Metode pengujian normal tidaknya distribusi data dilakukan dengan melihat nilai signifikansi variabel, jika signifikan lebih besar dari 0,05 pada taraf signifikansi *alpha* 5%, maka menunjukkan distribusi data normal. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada lampiran 13 halaman 109. Dari hasil tersebut diketahui bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) pada variabel penghargaan, kebutuhan aktualisasi diri, dan prestasi kerja $\geq 0,05$ maka data tiap variabel berdistribusi normal.

b. Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji ini digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau belum (Ghozali, 2011:166). Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis regresi linier. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier bila

signifikansi lebih besar dari 0,05. Data hasil uji linieritas dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 14. Hasil Uji Linieritas

Variabel	Signifikansi	Keterangan
Penghargaan terhadap Prestasi Kerja	0,064	Linier
Kebutuhan Aktualisasi Diri terhadap Prestasi Kerja	0,833	Linier

Sumber: Data Primer yang diolah 2014

Berdasarkan hasil uji linieritas di atas diketahui bahwa semua variabel independen memiliki hubungan yang linier dengan variabel dependen. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel adalah linier.

c. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk melihat ada tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linier berganda (Ghozali, 2011: 105). Alat statistik yang sering digunakan untuk menguji gangguan multikolinearitas adalah *variance inflation faktor* (VIF) dan nilai *tolerance*. Apabila nilai *tolerance* di atas 0,1 dan nilai VIF di bawah 10 maka tidak terjadi multikolinieritas. Hasil uji prasyarat multikolinieritas dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 15. Hasil Uji Multikolinieritas

Dimensi	<i>Tolerance</i>	VIF	Kesimpulan
Penghargaan	0,591	1,693	Tidak terjadi multikolinieritas
Kebutuhan Aktualisasi Diri	0,591	1,693	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber: Data Primer yang diolah 2014

Berdasarkan hasil data uji multikolonieritas yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa semua variabel mempunyai nilai *tolerance* di atas 0,1 dan nilai VIF di bawah 10 sehingga tidak terjadi multikolinieritas.

3. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk menguji hipotesis yang diajukan. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terkait variabel penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri terhadap prestasi kerja. Analisis regresi berganda dipilih untuk menganalisis pengajuan hipotesis dalam penelitian ini. Berikut ini akan dibahas hasil analisis regresi berganda yang dilakukan dengan menggunakan program *SPSS 20.00 for Windows*.

a. Uji Hipotesis I (uji t)

Hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah penghargaan memiliki pengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan PT. Telkom Kotabaru Yogyakarta. Ringkasan hasil analisis regresi sederhana dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel. 16 Rangkuman Hasil Analisis Regresi Sederhana Hipotesis Pertama

Variabel	Koefisien
X ₁	0,413
Konstanta	25,597
β	0,660
R ²	0,436
t hitung	9,673

Sumber: Data Primer yang diolah 2014

Berdasarkan tabel ringkasan analisis regresi di atas, diketahui bahwa pengaruh penghargaan terhadap prestasi kerja sebesar (β) 0,660 dengan signifikansi sebesar 0,000. Kontribusi penghargaan untuk menjelaskan prestasi kerja sebesar (R^2) 0,436 atau 43,6%. Maka dapat disimpulkan bahwa penghargaan memiliki pengaruh positif terhadap prestasi kerja. Besarnya nilai koefisien regresi X_1 0,413 dan bilangan konstantanya 25,597. Berdasarkan angka tersebut dapat disusun persamaan regresi satu prediktor sebagai berikut: $Y = 25,597 + 0,413 X_1$

Artinya jika variabel X_1 dinaikkan maka nilai Y akan naik mengikuti perubahan variabel X_1 . Karena nilai a dan b positif, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif.

Berdasarkan uji t yang dilakukan diperoleh nilai t_{hitung} 9,673 jika dibandingkan dengan nilai sebesar t_{tabel} pada taraf signifikansi 5% maka nilai t_{tabel} sebesar 1,9769. Hal ini membuktikan $t_{hitung} > t_{tabel}$. Maka dapat disimpulkan bahwa penghargaan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Telkom Kotabaru Yogyakarta. Sehingga dapat dinyatakan bahwa hipotesis pertama diterima.

b. Uji Hipotesis II

Hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah kebutuhan aktualisasi diri memiliki pengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan PT. Telkom Kotabaru Yogyakarta. Ringkasan hasil

analisis regresi sederhana dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel. 17 Rangkuman Hasil Analisis Regresi Sederhana Hipotesis Pertama

Variabel	Koefisien
X ₂	0,920
Konstanta	26,028
β	0,657
R ²	0,432
t hitung	9,598

Sumber: Data Primer yang diolah 2014

Berdasarkan tabel ringkasan analisis regresi di atas, diketahui bahwa pengaruh kebutuhan aktualisasi diri terhadap prestasi kerja sebesar (β) 0,657 dengan signifikansi sebesar 0,000. Kontribusi kebutuhan aktualisasi diri untuk menjelaskan prestasi kerja sebesar (R²) 0,432 atau 43,2%. Maka dapat disimpulkan bahwa kebutuhan aktualisasi diri memiliki pengaruh positif terhadap prestasi kerja. Besarnya nilai koefisien regresi X₂ 0,920 dan bilangan konstantanya 26,028. Berdasarkan angka tersebut dapat disusun persamaan regresi satu prediktor sebagai berikut:

$$Y = 26,028 + 0,920 X_2$$

Artinya jika variabel X₂ dinaikkan maka nilai Y akan naik mengikuti perubahan variabel X₂. Karena nilai a dan b positif, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif.

Berdasarkan uji t yang dilakukan diperoleh nilai t_{hitung} 9,598 jika dibandingkan dengan nilai sebesar t_{tabel} pada taraf signifikansi 5% maka nilai t_{tabel} sebesar 1,9769. Hal ini membuktikan t_{hitung} > t_{tabel}. Maka dapat disimpulkan bahwa kebutuhan aktualisasi diri memiliki

pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Telkom Kotabaru Yogyakarta. Sehingga dapat dinyatakan bahwa hipotesis kedua diterima.

c. Uji Regresi Berganda

Hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri memiliki pengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan PT. Telkom Kotabaru Yogyakarta.

Ringkasan hasil analisis regresi berganda dengan menggunakan program *SPSS 20.00 for Windows* dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 18. Rangkuman Hasil Analisis Regresi Berganda Hipotesis Ketiga

Variabel	Koefisien Regresi	t hitung	Signifikan
X ₁	0,254	4,981	0,000
X ₂	0,556	4,883	0,000
Konstanta	19,632		
β	0,804		
R ²	0,530		
F hitung	67,532		

Sumber: Data Primer yang diolah 2014

Berdasarkan tabel ringkasan analisis regresi di atas, diketahui bahwa pengaruh penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri terhadap prestasi kerja sebesar (β) 0,804. Kontribusi penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri untuk menjelaskan prestasi kerja sebesar (R²) 0,530 atau 53%. Maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh positif penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri terhadap prestasi kerja karyawan PT. Telkom Kotabaru Yogyakarta.

Berdasarkan perhitungan diperoleh nilai koefisien regresi X_1 sebesar 0,254, nilai koefisien regresi X_2 0,556, dan nilai konstanta 19,632. Berdasarkan angka tersebut maka dapat disusun persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 19,632 + 0,254X_1 + 0,556X_2 + R$$

Persamaan regresi tersebut dapat diartikan jika nilai semua variabel independen X_1 dan X_2 dinaikkan, maka nilai Y akan naik mengikuti perubahan X_1 dan X_2 . Hasil analisis regresi ganda menunjukkan koefisien korelasi $R_{y(x_1x_2)}$ sebesar 0,804 koefisien determinasi $R_{y(x_1x_2)}^2$ sebesar 0,530 atau memiliki arti bahwa penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan sebesar 53%. Karena nilai a , b dan c positif, maka dapat disimpulkan bahwa penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri memiliki pengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan.

Berdasarkan hasil uji F diperoleh nilai F_{hitung} 67,532 jika dibandingkan dengan nilai F_{tabel} sebesar 3,07 pada taraf signifikansi 5%. Hal ini membuktikan $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $67,532 > 3,07$. Dengan begitu penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Telkom Kotabaru Yogyakarta. Maka dapat dinyatakan bahwa hipotesis ketiga diterima.

Tabel 19. Ringkasan Hasil Hipotesis

No	Hipotesis	Hasil
1.	Penghargaan memiliki pengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan PT. Telkom Kotabaru Yogyakarta.	Terbukti
2.	Kebutuhan aktualisasi diri memiliki pengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan PT. Telkom Kotabaru Yogyakarta.	Terbukti
3.	Penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri memiliki pengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan PT. Telkom Kotabaru Yogyakarta.	Terbukti

Sumber: Data Primer yang diolah 2014

C. Pembahasan

1. Pengaruh Penghargaan terhadap Prestasi Kerja

Pengaruh penghargaan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Telkom Kotabaru Yogyakarta dapat dijelaskan dengan beberapa faktor. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa skor tertinggi terdapat pada indikator pujian. PT. Telkom Kotabaru Yogyakarta membagi karyawannya dalam unit-unit kerja. Setiap unit kerja tersebut dipimpin oleh seorang asisten manajer. Berdasarkan hasil penelitian ini diketahui bahwa atasan PT. Telkom Kotabaru Yogyakarta sangat menghargai hasil kerja karyawannya. Dengan adanya pujian yang diberikan atasan, karyawan PT. Telkom Kotabaru Yogyakarta merasa dihargai dan menjadi semangat dalam bekerja sehingga menghasilkan pekerjaan yang maksimal.

Selain itu untuk meningkatkan prestasi kerja karyawannya salah satu cara yang dilakukan PT. Telkom Kotabaru Yogyakarta adalah dengan memberikan pelatihan dan pengembangan kepada karyawan berprestasi ke luar negeri. Dengan mendapatkan pelatihan tersebut

kualitas karyawan meningkat dan dapat mengaplikasikan ilmunya di PT. Telkom Kotabaru Yogyakarta yang tentu saja membuat PT. Telkom Kotabaru Yogyakarta semakin lebih baik.

Skor terendah terdapat pada indikator cuti. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Telkom Kotabaru Yogyakarta merasa bahwa cuti yang diberikan oleh PT. Telkom Kotabaru Yogyakarta belum sesuai dengan yang diharapkan.

Penelitian Yasmeeen, Umar Farooq, dan Fahaq Asghar (2013: 943) *“Impact of Rewards on Organizational Performance: Empirical Evidence from Telecom Sector of Pakistan”*, menunjukkan pengaruh secara langsung antara variabel penghargaan terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dalam bentuk penghargaan non materiil memiliki pengaruh yang lebih besar dibandingkan penghargaan materiil untuk meningkatkan kinerja karyawannya.

Sistem penghargaan akan memberikan dorongan bagi karyawan untuk bekerja secara lebih baik guna mendapatkan penghargaan dari atasan maupun dari perusahaan (Fadilla, 2009: 70). Perusahaan pada umumnya ingin memberikan penghargaan kepada karyawan secara tepat, karena seperti yang diasumsikan, penghargaan yang diberikan oleh perusahaan akan memengaruhi prestasi kerja karyawan yang pada akhirnya berpengaruh positif terhadap profitabilitas dan pencapaian tujuan perusahaan. Sebaliknya kegagalan dalam pemberian sistem

penghargaan akan memengaruhi prestasi kerja karyawan yang selanjutnya menjadi penghambat proses pencapaian tujuan perusahaan.

2. Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri terhadap Prestasi Kerja

Pengaruh kebutuhan aktualisasi diri terhadap prestasi kerja karyawan PT. Telkom Kotabaru Yogyakarta dapat dijelaskan dengan beberapa faktor. Prestasi kerja karyawan berawal dari bagaimana perusahaan memperlakukan karyawannya, diantaranya dengan memberikan fasilitas yang memadai kepada karyawan untuk mengaktualisasikan dirinya. Dengan begitu karyawan akan merasa dihargai dan didukung dalam bekerja (Adhani, 2013: 1230).

Hasil penelitian menunjukkan untuk variabel kebutuhan aktualisasi diri skor tertinggi terdapat pada indikator kebutuhan pertumbuhan (*growth need*). Sedangkan skor terendah terdapat pada indikator pencapaian potensi seseorang (*achieving one's potential*). Karyawan PT. Telkom Kotabaru Yogyakarta bekerja setiap hari Senin-Jumat dari pukul 08.00 sampai 17.00 dengan jam istirahat yang diberikan pukul 12.00-13.00. Fasilitas yang diberikan perusahaan kepada karyawan untuk mengaktualisasikan dirinya berupa permainan tenis bagi karyawan yang memiliki bakat olah raga setiap akhir pekan. Selain itu bagi karyawan yang memiliki hobi bernyanyi dapat menyalurkan hobinya ketika ada perayaan-perayaan besar di perusahaan. Hal ini membuat karyawan merasa kurang dapat mengaktualisasikan diri di perusahaan dibandingkan dengan jam kerja yang padat.

Penelitian Adhani (2013) menunjukkan pengaruh secara langsung antara variabel kebutuhan aktualisasi diri terhadap prestasi kerja karyawan ditunjukkan dengan seorang karyawan yang dapat mengaktualisasikan dirinya di tempat kerja, karyawan tersebut akan dinamis, berpikir positif, memiliki kreativitas tinggi, dan mau melakukan usaha ekstra sehingga mampu mengoptimalkan kemampuan dalam dirinya sehingga produktivitas yang dihasilkan akan optimal.

Kebutuhan aktualisasi diri merupakan tingkat kebutuhan tertinggi dari teori Maslow. Ketika seseorang telah tercukupi ke empat kebutuhan di bawahnya maka ia pun akan membutuhkan kebutuhan aktualisasi diri di mana ia diakui sebagai seseorang yang memiliki pengaruh dalam sebuah perusahaan. Jika kebutuhan-kebutuhan tersebut dapat diberikan oleh perusahaan maka prestasi kerja karyawan akan meningkat dan memberikan keuntungan terhadap perusahaan.

3. Pengaruh Penghargaan dan Kebutuhan Aktualisasi Diri terhadap Prestasi Kerja

Penghargaan yang tepat dan adanya peluang karyawan untuk mengaktualisasikan dirinya di perusahaan mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerjanya sehingga dapat mencapai prestasi kerja. Prestasi kerja karyawan memiliki pengaruh hubungan yang lurus pada profitabilitas dan pencapaian tujuan perusahaan. Suprihatiningrum (2012: 2) menyebutkan bahwa terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja antara lain:

- 1) Motivasi
- 2) Kepuasan kerja
- 3) Tingkat stres
- 4) Kondisi fisik pekerjaan
- 5) Desain Pekerjaan

Dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja karyawan akan tercapai optimal apabila penghargaan yang diberikan oleh perusahaan dilaksanakan secara bersamaan dengan adanya sarana dan prasarana dalam perusahaan untuk karyawan mengaktualisasikan dirinya.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil analisis, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut.

1. Penghargaan (X_1) memiliki pengaruh positif terhadap prestasi kerja (Y) karyawan PT. Telkom Kotabaru Yogyakarta. Hal ini dapat dibuktikan melalui analisis regresi yang diperoleh nilai hasil pengujian menunjukkan nilai β sebesar 0,660 dan R^2 sebesar 0,436 yang artinya penghargaan memiliki pengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan sebesar 43,6%. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan penghargaan memiliki pengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan PT. Telkom Kotabaru Yogyakarta dan dapat disimpulkan pula hipotesis pertama diterima. Jadi, jika penghargaan yang diberikan oleh perusahaan dilakukan dengan baik maka prestasi kerja karyawan juga akan tercapai dan mengalami peningkatan.
2. Kebutuhan aktualisasi diri (X_2) memiliki pengaruh positif terhadap prestasi kerja (Y) karyawan PT. Telkom Kotabaru Yogyakarta. Hal ini dapat dibuktikan melalui analisis regresi yang diperoleh nilai hasil pengujian menunjukkan nilai β sebesar 0,657 dan R^2 sebesar 0,432 yang artinya kebutuhan aktualisasi diri memiliki pengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan sebesar 43,2%. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan kebutuhan aktualisasi diri memiliki pengaruh positif

terhadap prestasi kerja karyawan PT. Telkom Kotabaru Yogyakarta dan dapat disimpulkan pula hipotesis kedua diterima. Jadi, jika karyawan dapat mengaktualisasikan dirinya dengan baik di perusahaan maka prestasi kerja karyawan juga akan tercapai dan mengalami peningkatan.

3. Penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri memiliki pengaruh positif terhadap prestasi kerja (Y) karyawan PT. Telkom Kotabaru Yogyakarta. Hal ini dibuktikan melalui analisis regresi nilai β sebesar 0,804 dan R^2 sebesar 0,530 yang artinya penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri memiliki pengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan PT. Telkom Kotabaru Yogyakarta dan dapat disimpulkan pula bahwa hipotesis ketiga diterima. Jadi semakin baik penghargaan yang diberikan oleh perusahaan dan karyawan dapat mengaktualisasikan dirinya dengan baik di perusahaan akan semakin baik pula prestasi kerja karyawan.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut.

1. Bagi perusahaan

PT. Telkom Kotabaru Yogyakarta sebaiknya lebih memperhatikan lagi sarana dan prasarana apa yang dibutuhkan sehingga karyawan dapat mengaktualisasikan diri dalam perusahaan terutama dalam hal pencapaian potensi dalam diri karyawan. Selain itu PT. Telkom Kotabaru juga perlu memperhatikan sistem dan bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan. Berdasarkan penilaian responden dalam

penelitian ini, PT. Telkom Kotabaru Yogyakarta perlu lebih memperhatikan lagi pemberian sistem penghargaan dalam bentuk non-materiil terutama dalam hal pemberian cuti.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan meneliti faktor lain yang dapat memengaruhi prestasi kerja karyawan karena faktor penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri berpengaruh sebesar 53%, sehingga masih ada 47% faktor lain yang memengaruhi prestasi kerja selain variabel yang diteliti. Peneliti selanjutnya dapat menganalisis faktor lain yang memberikan kontribusi terhadap prestasi kerja karyawan suatu perusahaan seperti motivasi, lingkungan fisik, dan kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhani, A. R. (2013). Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri dan Beban Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Syariah Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(4), 1223-1233.
- Ardana, I.K., Ni, W.M.& I, W.M.U. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*(Edisi Pertama). Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arshad, S., Rabiya, A., & Mushtaq, A. (2012). The Impact of Fairness on Employee Performance in Pakistan Telecommunication Company, Limited, Islamabad. *International Journal of Economics and Management Sciences*, 2(4), 10-19.
- Cong, N. N. & Dung, N. V.(2013). Effects of Motivation and Job Satisfaction on Employees' Performance at Petrovietnam Nghe an Construction Joints Stock Corporation (PVNC). *International Journal of Business and Social Science*,4(6),212-217.
- Dhanias, D. R. (2010). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada Medical Representatif di Kota Kudus). *Jurnal Psikologi Universitas Muria Kudus*, 1(1), 15-23.
- Fadilla, R. (2009). Pengaruh Sistem Penghargaan terhadap Kinerja Karyawan Bank Danamon Cabang Utama Medan. *Skripsi*. Universitas Sumatera Utara.
- Feist, J. & Gregory, J. F. (2011). *Teori Kepribadian* (Edisi Tujuh). Jakarta: Salemba Humanika.
- Ghozali, Imam.(2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19*.Semarang:Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gitosudarmo, I. (2008). *Pengantar Bisnis*(Edisi Kedua). Yogyakarta: BPFE.
- Hadi, S. (2004). *Metodologi Research* (Jilid 3). Yogyakarta: Andi.
- Hasibuan, M. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hermawati, A. (2012). Pengaruh Motivasi dan Kemampuan terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Pemerintah Kota Batu. *Jurnal Dinamika Dotcom*,3(2),107-120.
- Hersey, P. & Ken, H. (1969). *Management of Organizational Behavior Utilizing Human Resources* (Fourth Edition). United States of America: Prentice-Hall, Inc.
- Jerome, N. (2013). Application of the Maslow's Hierarchy of Need Theory; Impacts and Implications on Organizational Culture, Human Resource and Employee's Performance. *International Journal of Business and Management Invention*, 2(3), 39-45.

- Kadarisman, M. (2012). *Manajemen Kompensasi*. Depok: Rajagrafindo Persada.
- Karami, A., Hossein, R. D. & Saeed, R. (2013). Analyzing the Effectiveness of Reward Management System on Employee Performance through the Mediating Role of Employee Motivation Case Study: Isfahan Reginal Electric Company. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 3(9), 327-338.
- Krejcie. Morgan. (1970). *Tabel Populasi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Landy, F. J., & James, L. F. (1983). *The Measuremen of Work Performance Methods, Theory, and Applications*. California: Academic Press, Inc.
- Lianto.(2011). Aktualisasi Teori Hierarki Kebutuhan Abraham H. Maslow bagi Peningkatan Kinerja..*Jurnal Ilmiah MABIS*, 2(1), 22-36.
- Mathis, R. L., & John, H. J. (2006).*Human Resource Management.Organizational Behavior*(Tenth Edition). Thomson South-Western.(Terjemahan Angelica D). *Manajemen Sumber Daya Manusia*(Edisi Sepuluh). Jakarta: Salemba Empat.
- Mikander, C. (2010). The Impact of a Reward System on Employee Motivation in Mononet-Espoo. *Thesis*. Arcada.
- Narsa, I. M., & Rani, D. Y. (2003). Pengaruh antara TQM dengan Sistem Pengukuran Kinerja dan Sistem Penghargaan terhadap Kinerja” (Studi Empiris pada PT. Telkom Divre V Surabaya. *Jurnal Akuntansi & Keuangan*, 5(1), 18-34.
- Notoatmodjo, S. (1998). *Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi). Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Omifolaji, V. (2010). Nigerian Women in the Diaspora in Pursuit of Self-actualization: A Case Study of Three Women in Britain, USA and Australia. *Practice Reflexions*,5(1),17-29.
- Patoran, D.S. (2013). Hubungan antara Kepercayaan Diri dan Aktualisasi Diri pada Karyawan PT. Duta Media Kaltim Press (Samarinda Pos). *Jurnal Ilmu Manajemen*,10-18.
- Perfilyeva, M.B. (2012). Professional Self-Actualization as the Basis of Employee Loyalty. *Journal of Siberian Federal University Humanities & Social Sciences*,3(5),423-429.
- Ranupandojo, H. & Suad, H. (1984). *Manajemen Personalial*(Edisi Ketiga). Yogyakarta: BPFE.
- Robbins, S. P. & Mary,C. (2009). *Management*(Tenth Edition). Pearson Education, Inc. New Jersey. (Terjemahan Sabran, B. & Devri B. P. 2010). *Manajemen*(Edisi Kesepuluh). Jilid 2. Jakarta: Erlangga.

- Robbins, S. P. & Timothy, A. J. (2007). *Organizational Behavior* (Twelfth Edition). Pearson Education, Inc. New Jersey. (Terjemahan Angelica, D). 2008. *Perilaku Organisasi*. (Edisi Kedua belas). Buku 1. Jakarta: Salemba Empat.
- Simamora, H. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi 3). Yogyakarta: STIE YKPN.
- Suharni, Sri, K. & Riadi, A. (2012). Pengaruh Sistem Penghargaan terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bagian Pemasaran PT Multi Auto Intrawahana Pekanbaru. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1-8.
- Suprihatiningrum, H. & Tri, B. (2012). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja (Studi pada Karyawan Kantor Kementrian Agama Provinsi Jawa Tengah). *Jurnal Manajemen*, 1-22.
- Suryo. (2007). Analisis Dampak Imbalan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur. *Tesis*. Universitas Samarinda.
- Yasmeen, R., Umar, F., & Fahad, A. (2013). Impact of Rewards on Organizational Performance: Empirical Evidence from Telecom Sector of Pakistan. *Journal of Basic and Applied Scientific Research*, 3(5), 938-946.
- Yun, S., Riki, T., & Wei, L. (2007). Employee Self-Enhancement Motives and Job Performance Behaviors: Investigating the Moderating Effects of Employee Role Ambiguity and Managerial Perceptions of Employee Commitment. *Journal of Applied Psychology*, 92(3), 745-756.

LAMPIRAN

1. Tabel Jumlah Sampel Krejcie dan Morgan

Populasi (N)	Sampel (n)	Populasi (N)	Sampel (n)	Populasi (N)	Sampel (n)
10	10	220	140	1200	291
15	14	230	144	1300	297
20	19	240	148	1400	302
25	24	250	152	1500	306
30	28	260	155	1600	310
35	32	270	159	1700	313
40	36	280	162	1800	317
45	40	290	165	1900	320
50	44	300	169	2000	322
55	48	320	175	2200	327
60	52	340	181	2400	331
65	56	360	186	2600	335
70	59	380	191	2800	338
75	63	400	196	3000	341
80	66	420	201	3500	346
85	70	440	205	4000	351
90	73	460	210	4500	354
95	76	480	214	5000	357
100	80	500	217	6000	361
110	86	550	226	7000	364
120	92	600	234	8000	367
130	97	650	242	9000	368
140	103	700	248	10000	370
150	108	750	254	15000	375
160	113	800	260	20000	377
170	118	850	265	30000	379
180	123	900	269	40000	380
190	127	950	274	50000	381
200	132	1000	278	75000	382
210	136	1100	285	1000000	384

2. Kuesioner Validitas dan Reliabilitas

KUESIONER PENELITIAN

Kepada Yth:

Karyawan PT. Telkom Kotabaru Yogyakarta

Di tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dalam rangka memenuhi Tugas Akhir Skripsi (TAS) Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta, bersama ini saya mohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/Saudari untuk menjadi responden penelitian saya yang berjudul **“Pengaruh Penghargaan dan Kebutuhan Aktualisasi Diri terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Telkom Kotabaru Yogyakarta”**.

Untuk itu mohon bantuan Bapak/Ibu/Saudara/Saudari mengisi angket ini berdasarkan kondisi Bapak/Ibu/Saudara/Saudari masing-masing saat ini, apa adanya. Semua informasi yang didapatkan ini akan menjadi bahan penelitian secara akademis dan semua jawaban akan dirahasiakan. Keberhasilan penelitian ini sangat tergantung pada partisipasi Bapak/Ibu/Saudara/Saudari.

Atas dukungan dan partisipasinya saya mengucapkan banyak terima kasih. Jika Bapak/Ibu/Saudara/Saudari memiliki pertanyaan lebih lanjut, silahkan menghubungi:

Email : azizah.dianingtyas@gmail.com

HP : 085 643 468 865

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Hormat saya,

Azizah Dianingtyas
NIM. 10408141005

Petunjuk pengisian

1. Pernyataan di bawah ini hanya semata-mata untuk data penelitian dalam rangka menyusun TAS (Tugas Akhir Skripsi).
2. Pilihlah salah satu jawaban yang memenuhi persepsi Saudara dengan cara memberi tanda centang (√).

3. Isilah data responden berikut berdasarkan kriteria yang Bapak/Ibu/Saudara-i miliki.

Data Responden:

Nama :

Jenis Kelamin : (____) 1. Laki-laki 2. Perempuan

Pendidikan terakhir : (____)

- | | |
|-----------------------------|-----------------|
| 1. Sekolah Dasar | 5. Sarjana (S1) |
| 2. Sekolah Menengah Pertama | 6. Master (S2) |
| 3. Sekolah Menengah Atas | 7. Doktor (S3) |
| 4. Diploma | |

Lama bekerja : _____ Tahun _____ Bulan

Gaji : (____)

- | | |
|-------------|-----------------------|
| 1. 1-2 juta | 4. 6-8 juta |
| 2. 2-4 juta | 5. 8-10 juta |
| 3. 4-6 juta | 6. Lebih dari 10 juta |

Kuesioner

Keterangan: 1. STS : Sangat Tidak Setuju

2. TS : Tidak Setuju

3. KS : Kurang Setuju

4. S : Setuju

5. SS : Sangat Setuju

No	Pernyataan Penghargaan	STS	TS	KS	S	SS
1.	Gaji yang saya terima sesuai dengan kapasitas pekerjaan saya.					
2.	Gaji yang saya terima sesuai dengan keahlian yang saya miliki.					
3.	Insentif yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan kapasitas pekerjaan.					
4.	Insentif yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan yang saya harapkan.					
5.	Bonus yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan prestasi kerja karyawan.					
6.	Saya merasa senang dengan bonus yang saya terima.					

7.	Dengan mendapatkan penghargaan sebagai karyawan berprestasi, saya merasa dihargai oleh perusahaan.					
8.	Penghargaan yang telah diberikan perusahaan meningkatkan motivasi saya dalam bekerja.					
9.	Perusahaan memberikan kesempatan yang sama kepada karyawan untuk dapat mengembangkan karir.					
10.	Pelatihan yang diberikan perusahaan membuat saya lebih cepat untuk mengembangkan karir.					
11.	Saya merasa senang ketika atasan memuji hasil kerja saya.					
12.	Sekecil apapun pujian dari atasan dapat menambah semangat bekerja saya.					
13.	Dalam satu tahun perusahaan memberikan waktu beberapa hari karyawan untuk cuti.					
14.	Setelah cuti saya merasa lebih bersemangat dalam bekerja.					
15.	Tunjangan jabatan yang diberikan perusahaan sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan.					
16.	Asuransi yang diberikan oleh perusahaan dapat saya gunakan dengan mudah.					
17.	Asuransi kesehatan yang diberikan perusahaan sesuai dengan kebutuhan kesehatan saya.					
18.	Perusahaan memberikan kesempatan yang sama kepada karyawan untuk mendapatkan promosi.					
19.	Karyawan yang berprestasi lebih cepat untuk mendapat promosi/kenaikan jabatan.					
No	Pernyataan Kebutuhan Aktualisasi Diri	STS	TS	KS	S	SS
20.	Jabatan dan wewenang yang diberikan perusahaan merupakan hal yang baru bagi saya.					
21.	Saya selalu memperbaiki diri apabila melakukan kesalahan.					
22.	Pekerjaan yang saya miliki membantu mengembangkan potensi yang saya miliki.					

23.	Fasilitas yang ada dalam perusahaan membantu dalam pengembangan kemampuan dan bakat yang saya miliki.					
24.	Perusahaan memberikan kesempatan kepada saya untuk menerapkan keahlian dan kemampuan yang dimiliki.					
25.	Perusahaan mengizinkan karyawan untuk turut berpartisipasi dalam penentuan tujuan yang harus dicapai perusahaan.					
26.	Saya selalu memotivasi diri agar mencapai tujuan yang diinginkan.					
27.	Saya selalu berusaha mempertahankan jabatan dan wewenang yang sesuai potensi saya.					
No	Pernyataan Prestasi Kerja	STS	TS	KS	S	SS
28.	Saya selalu memiliki ide-ide baru dalam menyelesaikan tugas/pekerjaan saya.					
29.	Saya mempunyai keterampilan dan pendidikan yang baik dalam mengerjakan tugas.					
30.	Saya mempunyai pengalaman yang luas sehingga menambah efisien dalam mengerjakan tugas.					
31.	Saya mempunyai kecakapan dan menguasai segala seluk-beluk yang berhubungan dengan kewajiban saya.					
32.	Saya selalu mengutamakan kualitas hasil pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya.					
33.	Saya selalu berusaha semaksimal mungkin agar hasil pekerjaan saya tidak mengecewakan walaupun membutuhkan waktu yang lama.					
34.	Saya selalu mengutamakan ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas/tanggung jawab.					
35.	Ketika ada sisa waktu saya selalu mengerjakan pekerjaan saya walaupun standar minimal telah terpenuhi.					
36.	Saya dapat menempatkan diri dengan baik di perusahaan.					

37.	Saya dapat mengendalikan sikap saya dalam situasi kerja apapun.					
38.	Saya memiliki hubungan yang baik dengan pimpinan kerja.					
39.	Keharmonisan dengan rekan kerja dapat meningkatkan kinerja.					
40.	Saya selalu menjaga dan merawat fasilitas perusahaan yang ada.					

3. Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

Kepada Yth:

Karyawan PT. Telkom Kotabaru Yogyakarta

Di tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dalam rangka memenuhi Tugas Akhir Skripsi (TAS) Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta, bersama ini saya mohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/Saudari untuk menjadi responden penelitian saya yang berjudul **“Pengaruh Penghargaan dan Kebutuhan Aktualisasi Diri terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Telkom Kotabaru Yogyakarta”**.

Untuk itu mohon bantuan Bapak/Ibu/Saudara/Saudari mengisi angket ini berdasarkan kondisi Bapak/Ibu/Saudara/Saudari masing-masing saat ini, apa adanya. Semua informasi yang didapatkan ini akan menjadi bahan penelitian secara akademis dan semua jawaban akan dirahasiakan. Keberhasilan penelitian ini sangat tergantung pada partisipasi Bapak/Ibu/Saudara/Saudari.

Atas dukungan dan partisipasinya saya mengucapkan banyak terima kasih. Jika Bapak/Ibu/Saudara/Saudari memiliki pertanyaan lebih lanjut, silahkan menghubungi:

Email : azizah.dianingtyas@gmail.com

HP : 085 643 468 865

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Hormat saya,

Azizah Dianingtyas
NIM. 10408141005

Petunjuk pengisian

1. Pernyataan di bawah ini hanya semata-mata untuk data penelitian dalam rangka menyusun TAS (Tugas Akhir Skripsi).
2. Pilihlah salah satu jawaban yang memenuhi persepsi Saudara dengan cara memberi tanda centang (√).

3. Isilah data responden berikut berdasarkan kriteria yang Bapak/Ibu/Saudara-i miliki.

Data Responden:

Nama :

Jenis Kelamin : (____) 1. Laki-laki 2. Perempuan

Pendidikan terakhir : (____)

1. Sekolah Dasar 5. Sarjana (S1)

2. Sekolah Menengah Pertama 6. Master (S2)

3. Sekolah Menengah Atas 7. Doktor (S3)

4. Diploma

Lama bekerja : _____ Tahun _____ Bulan

Gaji : (____)

1. 1-2 juta

4. 6-8 juta

2. 2-4 juta

5. 8-10 juta

3. 4-6 juta

6. Lebih dari 10 juta

Kuesioner

Keterangan: 1. STS : Sangat Tidak Setuju

2. TS : Tidak Setuju

3. KS : Kurang Setuju

4. S : Setuju

5. SS : Sangat Setuju

No	Pernyataan Penghargaan	STS	TS	KS	S	SS
1.	Gaji yang saya terima sesuai dengan kapasitas pekerjaan saya.					
2.	Gaji yang saya terima sesuai dengan keahlian yang saya miliki.					
3.	Insentif yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan kapasitas pekerjaan.					
4.	Insentif yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan yang saya harapkan.					
5.	Bonus yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan prestasi kerja karyawan.					
6.	Saya merasa senang dengan bonus yang saya terima.					
7.	Dengan mendapatkan penghargaan sebagai karyawan berprestasi, saya merasa dihargai oleh perusahaan.					

8.	Penghargaan yang telah diberikan perusahaan meningkatkan motivasi saya dalam bekerja.					
9.	Perusahaan memberikan kesempatan yang sama kepada karyawan untuk dapat mengembangkan karir.					
10.	Pelatihan yang diberikan perusahaan membuat saya lebih cepat untuk mengembangkan karir.					
11.	Saya merasa senang ketika atasan memuji hasil kerja saya.					
12.	Dalam satu tahun perusahaan memberikan waktu beberapa hari karyawan untuk cuti.					
13.	Setelah cuti saya merasa lebih bersemangat dalam bekerja.					
14.	Tunjangan jabatan yang diberikan perusahaan sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan.					
15.	Asuransi yang diberikan oleh perusahaan dapat saya gunakan dengan mudah.					
16.	Asuransi kesehatan yang diberikan perusahaan sesuai dengan kebutuhan kesehatan saya.					
17.	Perusahaan memberikan kesempatan yang sama kepada karyawan untuk mendapatkan promosi.					
18.	Karyawan yang berprestasi lebih cepat untuk mendapat promosi/kenaikan jabatan.					
No	Pernyataan Kebutuhan Aktualisasi Diri	STS	TS	KS	S	SS
19.	Jabatan dan wewenang yang diberikan perusahaan merupakan hal yang baru bagi saya.					
20.	Saya selalu memperbaiki diri apabila melakukan kesalahan.					
21.	Pekerjaan yang saya miliki membantu mengembangkan potensi yang saya miliki.					
22.	Fasilitas yang ada dalam perusahaan membantu dalam pengembangan kemampuan dan bakat yang saya miliki.					
23.	Perusahaan memberikan kesempatan kepada saya untuk menerapkan keahlian dan kemampuan yang dimiliki.					
24.	Perusahaan mengizinkan karyawan untuk turut berpartisipasi dalam penentuan tujuan yang harus dicapai perusahaan.					

25.	Saya selalu memotivasi diri agar mencapai tujuan yang diinginkan.					
26.	Saya selalu berusaha mempertahankan jabatan dan wewenang yang sesuai potensi saya.					
No	Pernyataan Prestasi Kerja	STS	TS	KS	S	SS
27.	Saya selalu memiliki ide-ide baru dalam menyelesaikan tugas/pekerjaan saya.					
28.	Saya mempunyai keterampilan dan pendidikan yang baik dalam mengerjakan tugas.					
29.	Saya mempunyai pengalaman yang luas sehingga menambah efisien dalam mengerjakan tugas.					
30.	Saya mempunyai kecakapan dan menguasai segala seluk-beluk yang berhubungan dengan kewajiban saya.					
31.	Saya selalu mengutamakan kualitas hasil pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya.					
32.	Saya selalu berusaha semaksimal mungkin agar hasil pekerjaan saya tidak mengecewakan walaupun membutuhkan waktu yang lama.					
33.	Saya selalu mengutamakan ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas/tanggung jawab.					
34.	Ketika ada sisa waktu saya selalu mengerjakan pekerjaan saya walaupun standar minimal telah terpenuhi.					
35.	Saya dapat menempatkan diri dengan baik di perusahaan.					
36.	Saya dapat mengendalikan sikap saya dalam situasi kerja apapun.					
37.	Saya memiliki hubungan yang baik dengan pimpinan kerja.					
38.	Keharmonisan dengan rekan kerja dapat meningkatkan kinerja.					
39.	Saya selalu menjaga dan merawat fasilitas perusahaan yang ada.					

5. Hasil Uji Validitas

UJI VALIDITAS

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy .		.661
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	1775,853
	df	780
	Sig.	.000

Rotated Component Matrix^a

	Component		
	1	2	3
penghargaan1	.684		
penghargaan2	.589		
penghargaan3	.601		
penghargaan4	.624		
penghargaan 5	.633		
penghargaan 6	.791		
penghargaan 7	.672		
penghargaan 8	.659		
penghargaan 9	.625		
penghargaan 10	.684		
penghargaan 11	.800		
penghargaan 12	.421		
penghargaan 13	.528		
penghargaan 14	.736		
penghargaan 15	.762		
penghargaan 16	.697		
penghargaan 17	.667		
penghargaan 18	.673		
penghargaan 19	.594		
aktualisasi 1			.652
aktualisasi 2			.648
aktualisasi 3			.721
aktualisasi 4			.690
aktualisasi 5			.738
aktualisasi 6			.691
aktualisasi 7			.688
aktualisasi 8			.652
prestasi1		.692	

prestasi 2		.722	
prestasi 3		.694	
prestasi 4		.786	
prestasi 5		.701	
prestasi 6		.564	
prestasi 7		.619	
prestasi 8		.583	
prestasi 9		.720	
prestasi 10		.623	
prestasi 11		.666	
prestasi 12		.636	
prestasi 13		.519	

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser

Normalization.

a. Rotation converged in 5 iterations.

(Setelah ada 1 Pernyataan yang Gugur)

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.665
Approx. Chi-Square		1733.458
Bartlett's Test of Sphericity	df	741
	Sig.	.000

Rotated Component Matrix^a

	Component		
	1	2	3
pengh1	.689		
pengh2	.594		
pengh3	.611		
pengh4	.628		
pengh5	.634		
pengh6	.788		
pengh7	.667		
pengh8	.666		
pengh9	.632		
pengh10	.688		

pengh11	.791		
pengh13	.519		
pengh14	.723		
pengh15	.760		
pengh16	.704		
pengh17	.668		
pengh18	.670		
pengh19	.598		
akt1			.647
akt2			.625
akt3			.709
akt4			.674
akt5			.730
akt6			.694
akt7			.712
akt8			.682
pres1		.678	
pres2		.710	
pres3		.690	
pres4		.791	
pres5		.716	
pres6		.582	
pres7		.637	
pres8		.602	
pres9		.718	
pres10		.621	
pres11		.662	
pres12		.641	
pres13		.490	

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 5 iterations.

6. Hasil Uji Reliabilitas

(PENGHARGAAN)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	50	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.938	.940	19

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
penghargaan1	3.6600	.62629	50
penghargaan2	3.6400	.63116	50
penghargaan3	3.6200	.69664	50
penghargaan4	3.6800	.74066	50
penghargaan5	3.6800	.68333	50
penghargaan6	3.7400	.75078	50
penghargaan7	4.0000	.60609	50
penghargaan8	3.9600	.63760	50
penghargaan9	3.9000	.54398	50
penghargaan10	3.9200	.52838	50
penghargaan11	3.8800	.62727	50
penghargaan12	3.5400	.78792	50
penghargaan13	3.9600	.60474	50
penghargaan14	3.8800	.65900	50
penghargaan15	3.6600	.68839	50
penghargaan16	3.7000	.67763	50
penghargaan17	3.7400	.63278	50
penghargaan18	3.6800	.62073	50

penghargaan19	3.6800	.58693	50
---------------	--------	--------	----

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
penghargaan1	67.8600	65.184	.697	.	.934
penghargaan2	67.8800	65.618	.646	.	.935
penghargaan3	67.9000	65.235	.613	.	.936
penghargaan4	67.8400	64.668	.622	.	.935
penghargaan5	67.8400	65.076	.642	.	.935
penghargaan6	67.7800	63.318	.732	.	.933
penghargaan7	67.5200	65.765	.660	.	.935
penghargaan8	67.5600	65.721	.628	.	.935
penghargaan9	67.6200	66.853	.615	.	.936
penghargaan10	67.6000	66.612	.664	.	.935
penghargaan11	67.6400	64.317	.786	.	.932
penghargaan12	67.9800	66.836	.401	.	.941
penghargaan13	67.5600	68.007	.426	.	.939
penghargaan14	67.6400	64.725	.704	.	.934
penghargaan15	67.8600	63.429	.795	.	.932
penghargaan16	67.8200	64.110	.742	.	.933
penghargaan17	67.7800	64.951	.713	.	.934
penghargaan18	67.8400	65.484	.672	.	.934
penghargaan19	67.8400	66.749	.576	.	.936

(Setelah ada 1 Pernyataan yang Gugur)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.941	.941	18

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
penghargaan1	3.6600	.62629	50
penghargaan2	3.6400	.63116	50
penghargaan3	3.6200	.69664	50
penghargaan4	3.6800	.74066	50
penghargaan5	3.6800	.68333	50
penghargaan6	3.7400	.75078	50
penghargaan7	4.0000	.60609	50
penghargaan8	3.9600	.63760	50
penghargaan9	3.9000	.54398	50
penghargaan10	3.9200	.52838	50
penghargaan11	3.8800	.62727	50
penghargaan13	3.9600	.60474	50
penghargaan14	3.8800	.65900	50
penghargaan15	3.6600	.68839	50
penghargaan16	3.7000	.67763	50
penghargaan17	3.7400	.63278	50
penghargaan18	3.6800	.62073	50
penghargaan19	3.6800	.58693	50

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
penghargaan1	64.3200	59.610	.707	.	.937
penghargaan2	64.3400	60.025	.656	.	.937
penghargaan3	64.3600	59.541	.633	.	.938
penghargaan4	64.3000	59.153	.626	.	.938
penghargaan5	64.3000	59.602	.641	.	.938
penghargaan6	64.2400	57.982	.725	.	.936
penghargaan7	63.9800	60.306	.655	.	.938
penghargaan8	64.0200	60.102	.640	.	.938
penghargaan9	64.0800	61.218	.625	.	.938
penghargaan10	64.0600	61.037	.669	.	.937
penghargaan11	64.1000	59.031	.769	.	.935
penghargaan13	64.0200	62.551	.410	.	.942
penghargaan14	64.1000	59.480	.681	.	.937
penghargaan15	64.3200	58.018	.796	.	.935

penghargaan16	64.2800	58.532	.757	.	.935
penghargaan17	64.2400	59.451	.716	.	.936
penghargaan18	64.3000	60.051	.665	.	.937
penghargaan19	64.3000	61.153	.582	.	.939

(KEBUTUHAN AKTUALISASI DIRI)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	50	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.849	.854	8

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
aktualisasi1	3.6800	.58693	50
aktualisasi2	3.5600	.54060	50
aktualisasi3	3.6400	.56279	50
aktualisasi4	3.9400	.51150	50
aktualisasi5	3.9200	.52838	50
aktualisasi6	3.9000	.50508	50
aktualisasi7	3.7200	.57286	50
aktualisasi8	3.8000	.57143	50

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
aktualisasi1	26.4800	8.091	.277	.252	.870
aktualisasi2	26.6000	7.224	.635	.547	.826
aktualisasi3	26.5200	7.153	.629	.539	.826
aktualisasi4	26.2200	7.073	.745	.826	.813
aktualisasi5	26.2400	7.084	.710	.835	.817
aktualisasi6	26.2600	7.298	.663	.707	.823
aktualisasi7	26.4400	7.149	.615	.476	.828
aktualisasi8	26.3600	7.500	.490	.409	.844

(PRESTASI KERJA)**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	50	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.909	.911	13

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
prestasi1	3.7800	.58169	50
prestasi2	4.2000	.53452	50
prestasi3	4.1000	.41650	50
prestasi4	4.1400	.57179	50
prestasi5	4.1000	.64681	50

prestasi6	4.3200	.58693	50
prestasi7	4.2200	.64807	50
prestasi8	4.1400	.60643	50
prestasi9	4.1000	.54398	50
prestasi10	4.2000	.57143	50
prestasi11	4.1800	.52255	50
prestasi12	4.0800	.63374	50
prestasi13	4.2200	.54548	50

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
prestasi1	50.0000	25.061	.203	.349	.920
prestasi2	49.5800	23.065	.630	.535	.902
prestasi3	49.6800	23.691	.670	.624	.902
prestasi4	49.6400	23.337	.528	.422	.907
prestasi5	49.6800	21.977	.691	.717	.900
prestasi6	49.4600	22.784	.617	.811	.903
prestasi7	49.5600	22.211	.647	.723	.902
prestasi8	49.6400	22.194	.704	.852	.899
prestasi9	49.6800	22.998	.631	.753	.902
prestasi10	49.5800	21.800	.835	.844	.894
prestasi11	49.6000	22.776	.709	.649	.899
prestasi12	49.7000	22.051	.694	.663	.900
prestasi13	49.5600	22.741	.681	.794	.900

7. Data Penelitian

No	Penghargaan																		Jml	Kebutuhan Aktualisasi Diri								Jml	Prestasi Kerja													Jml	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18		1	2	3	4	5	6	7	8		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13		
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72	4	4	3	4	4	4	4	4	31	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	52	
2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	61	4	3	4	3	4	4	4	4	30	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	50	
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72	3	3	4	4	4	3	3	3	27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52	
4	3	4	3	3	4	4	5	5	5	5	3	5	4	4	5	4	4	4	74	3	3	4	4	3	3	4	4	28	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	5	5	50	
5	3	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	69	3	3	3	3	4	3	3	4	26	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	50	
6	3	3	3	3	3	3	4	3	1	3	3	3	4	3	3	4	4	4	57	3	3	4	4	4	3	3	3	27	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	54
7	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	56	4	4	4	3	3	3	3	4	28	4	4	4	5	4	5	4	2	4	4	3	3	2	48	
8	2	2	4	4	5	2	4	4	4	5	2	4	4	4	4	4	4	4	66	3	4	4	4	3	4	3	3	28	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	2	5	5	57	
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	71	3	4	4	4	4	3	4	4	30	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	56	
10	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	73	4	4	4	4	5	4	5	4	34	5	4	3	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	56	
11	2	4	2	2	2	2	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	57	3	4	4	3	3	3	4	3	27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	53	
12	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	64	4	3	4	3	3	3	4	4	28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	50	
13	4	4	4	3	4	3	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	70	4	5	4	4	4	4	5	4	34	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	61	
14	1	2	1	1	1	2	3	4	5	5	4	1	3	3	3	5	4	5	53	4	4	5	5	5	4	4	4	35	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	60	
15	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	79	4	4	4	4	5	4	4	5	34	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	56	
16	3	4	3	4	4	4	4	4	3	2	2	5	4	3	3	3	3	4	62	4	4	4	4	4	2	4	2	28	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	5	4	53	
17	5	5	5	4	5	5	2	3	2	3	3	3	3	1	3	4	2	2	60	3	3	3	3	3	1	2	3	21	3	4	4	5	5	4	5	4	4	4	3	5	4	54	
18	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	68	2	5	4	5	5	4	4	4	33	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	60	
19	3	3	3	3	3	3	4	4	4	5	4	5	5	3	3	3	4	3	65	3	3	4	4	4	4	4	4	30	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	55	
20	3	3	4	3	3	3	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	73	3	3	3	4	3	2	3	3	24	4	4	4	4	4	5	3	4	3	3	4	4	5	5	52
21	3	3	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	65	3	4	4	4	4	4	4	4	31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	54
22	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	2	3	3	57	4	2	5	4	3	3	3	2	26	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	38
23	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	2	1	58	3	3	4	4	4	3	3	3	27	4	4	5	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	48
24	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	76	4	3	4	4	4	4	4	3	30	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	57	
25	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	68	3	4	4	4	4	4	4	3	30	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	50
26	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	2	4	4	4	2	2	2	2	50	2	2	2	2	4	2	4	4	22	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	53
27	3	3	2	2	2	2	4	4	2	4	3	3	4	3	3	4	3	3	54	3	3	4	4	3	3	4	4	28	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	48
28	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	74	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72	4	3	4	4	4	4	4	4	31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
30	4	4	3	3	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	80	4	4	4	4	5	4	4	3	32	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	62
31	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	80	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	62
32	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	67	3	3	4	4	4	4	3	4	29	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	57	
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	70	2	2	4	4	4	4	4	2	26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
34	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	5	4	4	4	3	4	66	3	3	4	5	4	4	3	4	30	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	52
35	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	64	3	3	3	4	4	4	4	4	29	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	49
36	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	3	3	4	3	74	4	4	4	4	4	4	4	4	32	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	61
37	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	82	4	3	4	5	4	4	4	3	31	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	62	
38	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	71	4	4	4	5	4	4	4	4	33	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	61	
39	3	3	3	3	3	3	4	3	1	3	3	3	4	3	3	4	3	3	55	3	3	4	4	4	3	3	3	27	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	54
40	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	79	4	4	4	4	5	4	4	5	34	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	56

41	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	3	82	4	4	5	5	5	4	4	4	35	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	62			
42	3	4	3	3	4	4	5	5	5	5	2	5	2	4	5	4	4	2	69	4	4	4	4	4	4	4	4	32	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	51			
43	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	80	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	54		
44	3	3	2	2	2	2	4	4	2	4	4	4	4	2	4	3	2	4	55	4	4	5	5	5	4	4	4	35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52		
45	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	5	5	71	4	5	5	5	4	4	4	3	34	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	60		
46	2	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	2	2	58	3	3	3	3	3	3	3	3	24	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	46		
47	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	82	4	4	5	5	5	4	4	4	35	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	62		
48	4	4	4	3	3	4	4	5	4	4	3	4	4	4	5	5	3	4	72	3	4	4	4	4	3	4	3	29	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	57		
49	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	3	3	3	74	4	4	5	4	4	5	4	4	34	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	61		
50	1	2	1	1	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	41	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	1	3	4	5	4	3	2	1	2	3	31	
51	4	4	3	3	3	3	5	5	2	3	3	5	4	4	4	4	2	2	63	4	4	4	4	4	3	3	30	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	51		
52	4	4	5	3	3	3	4	3	2	3	4	4	3	3	4	4	4	4	64	3	3	4	5	4	3	4	4	30	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	57	
53	4	3	2	1	3	3	4	5	3	4	4	4	4	3	2	2	2	3	56	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	46	
54	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	63	4	4	4	3	3	4	4	4	30	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	49	
55	4	4	4	3	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	74	4	4	3	4	4	4	4	5	32	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	52	
56	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	89	4	4	5	5	5	5	5	5	38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65	
57	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	65	3	3	3	3	3	3	3	3	24	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	50	
58	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	63	4	4	4	4	4	4	3	4	31	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	49
59	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	69	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52	
60	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	74	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	53	
61	4	4	4	4	3	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	73	5	5	5	4	4	4	4	2	33	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	3	54	
62	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	74	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	51	
63	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	71	4	4	4	5	5	5	5	5	37	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	58	
64	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	63	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	51	
65	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	3	4	4	4	74	4	4	5	5	3	2	2	3	28	3	3	3	3	3	4	5	5	5	4	4	5	5	52	
66	5	5	4	4	4	4	3	3	2	3	3	4	4	5	5	5	4	4	71	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	5	5	5	3	3	4	4	4	53	
67	4	5	4	3	2	1	2	3	4	5	1	4	4	2	5	4	5	4	62	3	3	4	4	4	4	4	4	30	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	58
68	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52	
69	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	69	5	5	5	4	4	4	4	4	35	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	59	
70	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	67	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	51
71	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	75	4	4	5	4	4	4	4	5	34	4	4	3	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	53	
72	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	72	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
73	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	75	5	2	5	4	4	4	5	5	34	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	61	
74	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	78	4	4	5	4	4	5	4	4	34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
75	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	73	5	4	4	4	4	4	4	4	33	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	55	
76	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72	3	3	4	4	4	4	3	3	28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
77	4	5	4	5	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	70	3	4	4	4	4	3	4	3	29	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	58
78	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	77	4	4	4	5	5	5	4	4	35	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	52
79	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	5	4	5	5	5	76	4	4	4	3	3	4	5	5	32	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	55
80	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5	1	1	42	3	3	4	4	3	2	2	1	22	1	1	1	1	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	37

81	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	70	4	4	4	4	4	4	4	32	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	51		
82	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52		
83	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	82	4	5	4	5	5	4	4	35	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	62			
84	4	4	1	1	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	76	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	61			
85	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	5	65	4	4	4	4	4	3	2	28	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	48			
86	3	3	3	3	3	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	67	4	4	4	5	5	4	4	35	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	61				
87	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	86	5	4	5	4	4	4	5	36	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	62				
88	3	3	2	2	2	2	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	56	4	4	5	5	5	4	4	35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52				
89	4	4	4	4	4	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	72	4	4	4	4	4	4	3	30	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	53				
90	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	74	2	4	4	4	4	4	2	28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	51				
91	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	57	3	3	4	4	4	3	3	27	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	55				
92	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	75	2	2	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52				
93	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	82	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	54				
94	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	71	4	5	5	5	4	4	4	34	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	61				
95	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	3	3	3	4	5	5	5	77	4	4	4	4	4	4	4	32	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	61			
96	5	4	4	5	4	3	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	75	4	4	4	5	4	4	5	34	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	57			
97	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	2	2	55	4	4	5	4	3	3	3	29	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	38				
98	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	78	4	3	4	4	4	4	3	30	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	57		
99	4	4	5	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	63	3	3	3	3	3	4	4	3	26	3	4	4	5	5	4	4	4	4	3	5	54			
100	4	3	3	4	4	4	5	5	5	4	4	4	3	3	4	5	5	74	4	5	4	4	3	3	5	3	31	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	60			
101	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	5	4	4	4	4	67	3	3	4	4	4	4	3	4	29	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	5	63		
102	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	75	4	4	4	4	3	3	5	5	32	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	51			
103	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	63	4	4	4	4	4	4	3	4	31	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	50		
104	3	3	4	4	5	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	71	3	4	4	4	3	4	3	3	28	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	58		
105	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	68	3	4	4	4	4	4	4	3	30	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	50		
106	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	89	4	4	5	5	5	5	5	38	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	62			
107	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	61	4	4	4	3	3	4	4	3	40	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	49		
108	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	3	3	4	4	4	73	4	4	4	5	4	4	5	34	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	56		
109	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	2	3	3	4	5	5	5	76	4	4	5	4	4	5	4	4	34	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	61		
110	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	2	5	4	3	3	3	3	63	4	4	4	4	4	3	4	3	30	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	53		
111	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	68	3	3	4	4	4	4	3	4	29	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	56		
112	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	64	4	3	4	3	3	3	4	4	28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	52	
113	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	5	3	3	3	3	3	66	3	3	4	4	4	3	3	3	27	4	4	5	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	50	
114	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	69	3	4	4	4	4	3	4	4	30	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	57	
115	3	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	3	3	3	3	69	4	4	4	4	4	3	3	4	30	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	3	3	5	55
116	4	4	4	4	4	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	73	4	4	4	4	5	4	5	4	34	5	4	3	4	5	5	5	4	4	4	4	4	55		
117	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	60	3	3	4	4	4	3	3	3	27	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	55	
118	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	63	4	3	4	3	4	4	4	4	30	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	52	
119	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	5	5	3	3	3	3	66	4	4	3	4	4	4	4	4	31	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	53	
120	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	68	3	3	4	4	4	4	3	4	29	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	56	
121	3	3	3	3	3	3	4	4	4	5	4	5	4	5	3	3	4	65	3	3	4	4	4	4	4	4	30	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	55	
122	3	3	3	3	3	3	4	3	1	3	3	3	4	3	3	1	2	51	3	3	3	3	4	3	4	4	28	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	5	5	47		
123	3	3	4	4	5	5	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	67	3	3	4	4	4	3	3	3	27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	

8. Hasil Uji Karakteristik Responden

No	JENIS KELAMIN	PENDIDIKAN TERAKHIR	LAMA BEKERJA	GAJI
1	Laki-Laki	SMA	31 Tahun	4-6 juta
2	Laki-Laki	Sarjana (S1)	25 Tahun	> 10 juta
3	Perempuan	SMA	37 Tahun	6-8 juta
4	Laki-Laki	Sarjana (S1)	24 Tahun	> 10 juta
5	Laki-Laki	SMA	30 Tahun	4-6 juta
6	Laki-Laki	Diploma (D3)	25 Tahun	2-4 juta
7	Laki-Laki	Sarjana (S1)	30 Tahun	8-10 juta
8	Perempuan	Sarjana (S1)	28 Tahun	8-10 juta
9	Perempuan	Sarjana (S1)	25 Tahun	> 10 juta
10	Perempuan	SMA	33 Tahun	4-6 juta
11	Perempuan	Sarjana (S1)	28 Tahun	> 10 juta
12	Laki-Laki	Diploma (D3)	20 Tahun	2-4 juta
13	Laki-Laki	Sarjana (S1)	30 Tahun	8-10 juta
14	Laki-Laki	SMA	30 Tahun	4-6 juta
15	Laki-Laki	SMA	32 Tahun	4-6 juta
16	Laki-Laki	Diploma (D3)	18 Tahun	2-4 juta
17	Perempuan	Sarjana (S1)	26 Tahun	> 10 juta
18	Laki-Laki	SMA	30 Tahun	4-6 juta
19	Laki-Laki	Sarjana (S1)	26 Tahun	> 10 juta
20	Laki-Laki	Sarjana (S1)	23 Tahun	8-10 juta
21	Perempuan	Sarjana (S1)	31 Tahun	> 10 juta
22	Perempuan	SMA	28 Tahun	4-6 juta
23	Laki-Laki	SMA	37 Tahun	6-8 juta
24	Laki-Laki	SMA	33 Tahun	4-6 juta
25	Laki-Laki	Sarjana (S1)	35 Tahun	> 10 juta
26	Perempuan	Sarjana (S1)	34 Tahun	> 10 juta
27	Laki-Laki	SMA	31 Tahun	4-6 juta
28	Laki-Laki	SMA	34 Tahun	4-6 juta
29	Laki-Laki	Diploma (D3)	21 Tahun	2-4 juta
30	Laki-Laki	SMA	30 Tahun	4-6 juta
31	Perempuan	Diploma (D3)	24 Tahun	2-4 juta
32	Perempuan	Diploma (D3)	20 Tahun	4-6 juta
33	Laki-Laki	Sarjana (S1)	28 Tahun	> 10 juta
34	Laki-Laki	Sarjana (S1)	21 Tahun	8-10 juta
35	Laki-Laki	Sarjana (S1)	30 Tahun	> 10 juta
36	Laki-Laki	Sarjana (S1)	27 Tahun	> 10 juta
37	Laki-Laki	Sarjana (S1)	22 Tahun	8-10 juta
38	Laki-Laki	Diploma (D3)	19 Tahun	2-4 juta
39	Perempuan	SMA	29 Tahun	4-6 juta

40	Perempuan	SMA	33 Tahun	4-6 juta
41	Perempuan	Sarjana (S1)	32 Tahun	> 10 juta
42	Laki-Laki	Sarjana (S1)	28 Tahun	> 10 juta
43	Perempuan	SMA	31 Tahun	4-6 juta
44	Laki-Laki	Diploma (D3)	21 Tahun	2-4 juta
45	Perempuan	SMA	33 Tahun	4-6 juta
46	Laki-Laki	Diploma (D3)	29 Tahun	2-4 juta
47	Laki-Laki	Sarjana (S1)	26 Tahun	> 10 juta
48	Perempuan	Sarjana (S1)	31 Tahun	> 10 juta
49	Perempuan	SMA	37 Tahun	6-8 juta
50	Perempuan	Sarjana (S1)	25 Tahun	> 10 juta
51	Laki-Laki	SMA	31 Tahun	4-6 juta
52	Laki-Laki	Sarjana (S1)	32 Tahun	> 10 juta
53	Laki-Laki	Diploma (D3)	21 Tahun	2-4 juta
54	Perempuan	Sarjana (S1)	27 Tahun	> 10 juta
55	Perempuan	Sarjana (S1)	23 Tahun	8-10 juta
56	Laki-Laki	SMA	34 Tahun	4-6 juta
57	Laki-Laki	SMA	31 Tahun	4-6 juta
58	Laki-Laki	Sarjana (S1)	28 Tahun	> 10 juta
59	Perempuan	SMA	30 Tahun	4-6 juta
60	Laki-Laki	Sarjana (S1)	29 Tahun	> 10 juta
61	Perempuan	SMA	31 Tahun	4-6 juta
62	Laki-Laki	Sarjana (S1)	21 Tahun	8-10 juta
63	Perempuan	Sarjana (S1)	31 Tahun	> 10 juta
64	Perempuan	SMA	31 Tahun	4-6 juta
65	Perempuan	Diploma (D3)	24 Tahun	2-4 juta
66	Laki-Laki	SMA	31 Tahun	4-6 juta
67	Laki-Laki	Sarjana (S1)	30 Tahun	> 10 juta
68	Laki-Laki	Sarjana (S1)	19 Tahun	8-10 juta
69	Laki-Laki	Sarjana (S1)	25 Tahun	> 10 juta
70	Laki-Laki	Sarjana (S1)	27 Tahun	> 10 juta
71	Laki-Laki	SMA	29 Tahun	4-6 juta
72	Perempuan	SMA	36 Tahun	6-8 juta
73	Perempuan	Sarjana (S1)	31 Tahun	> 10 juta
74	Perempuan	Sarjana (S1)	29 Tahun	> 10 juta
75	Laki-Laki	Diploma (D3)	21 Tahun	2-4 juta
76	Perempuan	Sarjana (S1)	25 Tahun	> 10 juta
77	Laki-Laki	Sarjana (S1)	25 Tahun	> 10 juta
78	Perempuan	SMA	33 Tahun	4-6 juta
79	Laki-Laki	Diploma (D3)	22 Tahun	2-4 juta
80	Laki-Laki	Diploma (D3)	20 Tahun	2-4 juta
81	Perempuan	Sarjana (S1)	29 Tahun	> 10 juta

82	Laki-Laki	Sarjana (S1)	21 Tahun	8-10 juta
83	Laki-Laki	SMA	30 Tahun	4-6 juta
84	Laki-Laki	SMA	33 Tahun	4-6 juta
85	Perempuan	Sarjana (S1)	27 Tahun	> 10 juta
86	Perempuan	Diploma (D3)	27 Tahun	4-6 juta
87	Laki-Laki	Sarjana (S1)	26 Tahun	> 10 juta
88	Laki-Laki	Sarjana (S1)	28 Tahun	> 10 juta
89	Laki-Laki	SMA	29 Tahun	4-6 juta
90	Perempuan	Sarjana (S1)	32 Tahun	> 10 juta
91	Laki-Laki	Sarjana (S1)	22 Tahun	8-10 juta
92	Perempuan	Sarjana (S1)	30 Tahun	> 10 juta
93	Laki-Laki	SMA	30 Tahun	4-6 juta
94	Laki-Laki	SMA	33 Tahun	4-6 juta
95	Perempuan	SMA	29 Tahun	4-6 juta
96	Laki-Laki	Sarjana (S1)	26 Tahun	> 10 juta
97	Perempuan	Diploma (D3)	24 Tahun	2-4 juta
98	Perempuan	Sarjana (S1)	25 Tahun	> 10 juta
99	Laki-Laki	Sarjana (S1)	30 Tahun	> 10 juta
100	Laki-Laki	SMA	34 Tahun	4-6 juta
101	Laki-Laki	Sarjana (S1)	26 Tahun	> 10 juta
102	Perempuan	Sarjana (S1)	28 Tahun	> 10 juta
103	Laki-Laki	Diploma (D3)	23 Tahun	2-4 juta
104	Laki-Laki	SMA	33 Tahun	4-6 juta
105	Laki-Laki	Sarjana (S1)	29 Tahun	> 10 juta
106	Laki-Laki	Sarjana (S1)	22 Tahun	8-10 juta
107	Laki-Laki	SMA	31 Tahun	4-6 juta
108	Perempuan	Sarjana (S1)	25 Tahun	> 10 juta
109	Perempuan	Sarjana (S1)	28 Tahun	> 10 juta
110	Laki-Laki	Sarjana (S1)	25 Tahun	> 10 juta
111	Perempuan	Diploma (D3)	22 Tahun	2-4 juta
112	Laki-Laki	Diploma (D3)	24 Tahun	2-4 juta
113	Perempuan	Sarjana (S1)	31 Tahun	> 10 juta
114	Perempuan	Sarjana (S1)	30 Tahun	> 10 juta
115	Laki-Laki	Sarjana (S1)	23 Tahun	8-10 juta
116	Laki-Laki	SMA	34 Tahun	4-6 juta
117	Laki-Laki	SMA	33 Tahun	4-6 juta
118	Perempuan	Diploma (D3)	22 Tahun	2-4 juta
119	Perempuan	Sarjana (S1)	28 Tahun	> 10 juta
120	Laki-Laki	Sarjana (S1)	24 Tahun	8-10 juta
121	Perempuan	SMA	33 Tahun	4-6 juta
122	Perempuan	Sarjana (S1)	20 Tahun	6-8 juta
123	Perempuan	SMA	30 Tahun	4-6 juta

9. Hasil Uji Deskriptif

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Penghargaan	123	41,00	89,00	68,5854	8,64123
Kebutuhan_AktualisasiDiri	123	8,00	38,00	30,3577	3,86690
Prestasi_Kerja	123	31,00	65,00	53,9431	5,40840
Valid N (listwise)	123				

10. Perhitungan Kategorisasi

Penghargaan					
Mi	=		68,5854		
Sdi	=		8,64123		
Tinggi	:	$X \geq M + SD$			
Sedang	:	$M - SD \leq X < M + SD$			
Rendah	:	$X \leq M - SD$			
Kategori	Skor				
Tinggi	:	X	\geq	77,23	
Sedang	:	59,94	\leq	X	< 77,23
Rendah	:	X	<	59,94	

Kebutuhan Aktualisasi Diri					
Mi	=		30,4		
Sdi	=		3,9		
Tinggi	:	$X \geq M + SD$			
Sedang	:	$M - SD \leq X < M + SD$			
Rendah	:	$X \leq M - SD$			
Kategori	Skor				
Tinggi	:	X	\geq	34,22	
Sedang	:	26,49	\leq	X	< 34,22
Rendah	:	X	<	26,49	

Prestasi Kerja					
Mi		=	53,9		
Sdi		=	5,4		
Tinggi	:	$X \geq M + SD$			
Sedang	:	$M - SD \leq X < M + SD$			
Rendah	:	$X \leq M - SD$			
Kategori	Skor				
Tinggi	:	X	\geq	59,35	
Sedang	:	48,53	\leq	X	< 59,35
Rendah	:	X	<	48,53	

11. Data Uji Kategorisasi

No	Penghargaan	KTG	Kebutuhan Aktualisasi Diri	KTG	Prestasi Kerja	KTG
1	72	Sedang	31	Sedang	52	Sedang
2	61	Sedang	30	Sedang	50	Sedang
3	72	Sedang	27	Sedang	52	Sedang
4	74	Sedang	28	Sedang	50	Sedang
5	69	Sedang	26	Rendah	50	Sedang
6	57	Rendah	27	Sedang	54	Sedang
7	56	Rendah	28	Sedang	48	Rendah
8	66	Sedang	28	Sedang	57	Sedang
9	71	Sedang	30	Sedang	56	Sedang
10	73	Sedang	34	Sedang	56	Sedang
11	57	Rendah	27	Sedang	53	Sedang
12	64	Sedang	28	Sedang	50	Sedang
13	70	Sedang	34	Sedang	61	Tinggi
14	53	Rendah	35	Tinggi	60	Tinggi
15	79	Tinggi	34	Sedang	56	Sedang
16	62	Sedang	28	Sedang	53	Sedang
17	60	Sedang	21	Rendah	54	Sedang
18	68	Sedang	33	Sedang	60	Tinggi
19	65	Sedang	30	Sedang	55	Sedang
20	73	Sedang	24	Rendah	52	Sedang
21	65	Sedang	31	Sedang	54	Sedang
22	57	Rendah	26	Rendah	38	Rendah
23	58	Rendah	27	Sedang	48	Rendah
24	76	Sedang	30	Sedang	57	Sedang
25	68	Sedang	30	Sedang	50	Sedang
26	50	Rendah	22	Rendah	53	Sedang
27	54	Rendah	28	Sedang	48	Rendah
28	74	Sedang	32	Sedang	52	Sedang
29	72	Sedang	31	Sedang	52	Sedang
30	80	Tinggi	32	Sedang	62	Tinggi
31	80	Tinggi	32	Sedang	62	Tinggi
32	67	Sedang	29	Sedang	57	Sedang
33	70	Sedang	26	Rendah	52	Sedang
34	66	Sedang	30	Sedang	52	Sedang
35	64	Sedang	29	Sedang	49	Sedang
36	74	Sedang	32	Sedang	61	Tinggi
37	82	Tinggi	31	Sedang	62	Tinggi
38	71	Sedang	33	Sedang	61	Tinggi
39	55	Rendah	27	Sedang	54	Sedang

40	79	Tinggi	34	Sedang	56	Sedang
41	82	Tinggi	35	Tinggi	62	Tinggi
42	69	Sedang	32	Sedang	51	Sedang
43	80	Tinggi	32	Sedang	54	Sedang
44	55	Rendah	35	Tinggi	52	Sedang
45	71	Sedang	34	Sedang	60	Tinggi
46	58	Rendah	24	Rendah	46	Rendah
47	82	Tinggi	35	Tinggi	62	Tinggi
48	72	Sedang	29	Sedang	57	Sedang
49	74	Sedang	34	Sedang	61	Tinggi
50	41	Rendah	8	Rendah	31	Rendah
51	63	Sedang	30	Sedang	51	Sedang
52	64	Sedang	30	Sedang	57	Sedang
53	56	Rendah	24	Rendah	46	Rendah
54	63	Sedang	30	Sedang	49	Sedang
55	74	Sedang	32	Sedang	52	Sedang
56	89	Tinggi	38	Tinggi	65	Tinggi
57	65	Sedang	24	Rendah	50	Sedang
58	63	Sedang	31	Sedang	49	Sedang
59	69	Sedang	32	Sedang	52	Sedang
60	74	Sedang	32	Sedang	53	Sedang
61	73	Sedang	33	Sedang	54	Sedang
62	74	Sedang	32	Sedang	51	Sedang
63	71	Sedang	37	Tinggi	58	Sedang
64	63	Sedang	32	Sedang	51	Sedang
65	74	Sedang	28	Sedang	52	Sedang
66	71	Sedang	32	Sedang	53	Sedang
67	62	Sedang	30	Sedang	58	Sedang
68	72	Sedang	32	Sedang	52	Sedang
69	69	Sedang	35	Tinggi	59	Sedang
70	67	Sedang	32	Sedang	51	Sedang
71	75	Sedang	34	Sedang	53	Sedang
72	72	Sedang	32	Sedang	52	Sedang
73	75	Sedang	34	Sedang	61	Tinggi
74	78	Tinggi	34	Sedang	52	Sedang
75	73	Sedang	33	Sedang	55	Sedang
76	72	Sedang	28	Sedang	52	Sedang
77	70	Sedang	29	Sedang	58	Sedang
78	77	Sedang	35	Tinggi	52	Sedang
79	76	Sedang	32	Sedang	55	Sedang
80	42	Rendah	22	Rendah	37	Rendah
81	70	Sedang	32	Sedang	51	Sedang

82	72	Sedang	32	Sedang	52	Sedang
83	82	Tinggi	35	Tinggi	62	Tinggi
84	76	Sedang	32	Sedang	61	Tinggi
85	65	Sedang	28	Sedang	48	Rendah
86	67	Sedang	35	Tinggi	61	Tinggi
87	86	Tinggi	36	Tinggi	62	Tinggi
88	56	Rendah	35	Tinggi	52	Sedang
89	72	Sedang	30	Sedang	53	Sedang
90	74	Sedang	28	Sedang	51	Sedang
91	57	Rendah	27	Sedang	55	Sedang
92	75	Sedang	28	Sedang	52	Sedang
93	82	Tinggi	32	Sedang	54	Sedang
94	71	Sedang	34	Sedang	61	Tinggi
95	77	Sedang	32	Sedang	61	Tinggi
96	75	Sedang	34	Sedang	57	Sedang
97	55	Rendah	29	Sedang	38	Rendah
98	78	Tinggi	30	Sedang	57	Sedang
99	63	Sedang	26	Rendah	54	Sedang
100	74	Sedang	31	Sedang	60	Tinggi
101	67	Sedang	29	Sedang	53	Sedang
102	75	Sedang	32	Sedang	61	Tinggi
103	63	Sedang	31	Sedang	50	Sedang
104	71	Sedang	28	Sedang	58	Sedang
105	68	Sedang	30	Sedang	50	Sedang
106	89	Tinggi	38	Tinggi	62	Tinggi
107	61	Sedang	30	Sedang	49	Sedang
108	73	Sedang	34	Sedang	56	Sedang
109	76	Sedang	34	Sedang	61	Tinggi
110	63	Sedang	30	Sedang	53	Sedang
111	68	Sedang	29	Sedang	56	Sedang
112	64	Sedang	28	Sedang	52	Sedang
113	66	Sedang	27	Sedang	50	Sedang
114	69	Sedang	30	Sedang	57	Sedang
115	69	Sedang	30	Sedang	55	Sedang
116	73	Sedang	34	Sedang	55	Sedang
117	60	Sedang	27	Sedang	55	Sedang
118	63	Sedang	30	Sedang	52	Sedang
119	66	Sedang	31	Sedang	53	Sedang
120	68	Sedang	29	Sedang	56	Sedang
121	65	Sedang	30	Sedang	55	Sedang
122	51	Rendah	28	Sedang	47	Rendah
123	67	Sedang	27	Sedang	52	Sedang

12. Hasil Uji Kategorisasi

FREQUENCY TABLE

Penghargaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	15	12,2	12,2	12,2
	Sedang	90	73,2	73,2	85,4
	Rendah	18	14,6	14,6	100,0
	Total	123	100,0	100,0	

Kebutuhan_AktuaslisasiDiri

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	13	10,6	10,6	10,6
	Sedang	98	79,7	79,7	90,2
	Rendah	12	9,8	9,8	100,0
	Total	123	100,0	100,0	

Prestasi_Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	24	19,5	19,5	19,5
	Sedang	88	71,5	71,5	91,1
	Rendah	11	8,9	8,9	100,0
	Total	123	100,0	100,0	

13. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Penghargaan	Kebutuhan_AktuaslisasiDiri	Prestasi_Kerja
N		123	123	123
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	68,5854	30,3577	53,9431
	Std. Deviation	8,64123	3,86690	5,40840
Most Extreme Differences	Absolute	,082	,114	,111
	Positive	,058	,083	,081
	Negative	-,082	-,114	-,111
Kolmogorov-Smirnov Z		,905	1,259	1,231
Asymp. Sig. (2-tailed)		,386	,084	,096

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

14. Hasil Uji Linieritas

Prestasi_Kerja * Penghargaan

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Prestasi_Kerja * Penghargaan	Between Groups	(Combined)	2267,903	33	68,724	4,702	,000
		Linearity	1556,113	1	1556,113	106,477	,000
		Deviation from Linearity	711,790	32	22,243	1,522	,064
	Within Groups		1300,699	89	14,615		
	Total		3568,602	122			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Prestasi_Kerja * Penghargaan	,660	,436	,797	,636

Prestasi_Kerja * Kebutuhan_AktuaslisasiDiri

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Prestasi_Kerja * Kebutuhan_AktuaslisasiDiri	Between Groups	(Combined)	1711,493	16	106,968	6,106	,000
		Linearity	1542,554	1	1542,554	88,046	,000
		Deviation from Linearity	168,939	15	11,263	,643	,833
	Within Groups		1857,108	106	17,520		
	Total		3568,602	122			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Prestasi_Kerja * Kebutuhan_AktuaslisasiDiri	,657	,432	,693	,480

15. Hasil Uji Multikolinieritas

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kebutuhan_AktuaslisasiDiri, Penghargaan	.	Enter

- a. All requested variables entered.
b. Dependent Variable: Prestasi_Kerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,728 ^a	,530	,522	3,74045

- a. Predictors: (Constant), Kebutuhan_AktuaslisasiDiri, Penghargaan

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1889,685	2	944,843	67,532	,000 ^a
	Residual	1678,916	120	13,991		
	Total	3568,602	122			

- a. Predictors: (Constant), Kebutuhan_AktuaslisasiDiri, Penghargaan
b. Dependent Variable: Prestasi_Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	19,632	2,972		6,606	,000		
	Penghargaan	,254	,051	,406	4,981	,000	,591	1,693
	Kebutuhan_AktuaslisasiDiri	,556	,114	,398	4,883	,000	,591	1,693

- a. Dependent Variable: Prestasi_Kerja

16. Hasil Analisis Regresi Sederhana

Penghargaan terhadap Prestasi Kerja

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	jml_pengh ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: jml_pres

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.660 ^a	.436	.431	4.07825

a. Predictors: (Constant), jml_pengh

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1556.113	1	1556.113	93.561	.000 ^b
Residual	2012.489	121	16.632		
Total	3568.602	122			

a. Dependent Variable: jml_pres

b. Predictors: (Constant), jml_pengh

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	25.597	2.954		8.666	.000
jml_pengh	.413	.043	.660	9.673	.000

a. Dependent Variable: jml_pres

Kebutuhan Aktualisasi Diri terhadap Prestasi Kerja

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	jml_akt ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: jml_pres

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.657 ^a	.432	.428	4.09197

a. Predictors: (Constant), jml_akt

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1542.554	1	1542.554	92.125	.000 ^b
	Residual	2026.048	121	16.744		
	Total	3568.602	122			

a. Dependent Variable: jml_pres

b. Predictors: (Constant), jml_akt

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	26.028	2.932		8.878	.000
	jml_akt	.920	.096	.657	9.598	.000

a. Dependent Variable: jml_pres

17. Hasil Analisis Regresi Berganda

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kebutuhan_AktualisasiDiri, Penghargaan	.	Enter

- a. All requested variables entered.
b. Dependent Variable: Prestasi_Kerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,728 ^a	,530	,522	3,74045

- a. Predictors: (Constant), Kebutuhan_AktualisasiDiri, Penghargaan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1889,685	2	944,843	67,532	,000 ^a
	Residual	1678,916	120	13,991		
	Total	3568,602	122			

- a. Predictors: (Constant), Kebutuhan_AktualisasiDiri, Penghargaan
b. Dependent Variable: Prestasi_Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19,632	2,972		6,606	,000
	Penghargaan	,254	,051	,406	4,981	,000
	Kebutuhan_AktualisasiDiri	,556	,114	,398	4,883	,000

- a. Dependent Variable: Prestasi_Kerja